艱難時世　相濡以沫

困難な時世、手を取り助け合う

2024 年　中国労働事情

原文　https://chinadigitaltimes.net/chinese/714530.html

草菇炖鶏：六月、短矢、阿夯达措、童子、南瓜企鹅、俄耳甫斯、CC、洛洛、Ethel、莱德瑞、诗凛、anne、咳猫、leah、aboc、阿豪、lade、LX の共同執筆

序文　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
一、凛冬に至る：経済不況の全面的な拡大　・・・・・・・・・・・・・・・・・1
二、青年労働者：時代のツケを押しつけられる　・・・・・・・・・・・・・・・6
三、ギグエコノミー時代：雇用飽和、新規制をめぐる政府と企業の論争・・・９
四、企業管理の転換：労使矛盾の新しい解決法？　・・・・・・・・１４
五、AI による代替・管理と新ラッダイト運動　・・・・・・・・１９
六、労災事故：底なしの惨事　・・・・・・・・・・・・・・・・・２３
七、ジェンダー差別と抑圧：職場における困難の多重性　・・・・・・・・２６
八、高齢労働者：定年延長、年金問題、高齢労働のはざまで　・・・・・・・３２
九、少数民族労働者：包摂、排除、隔絶　・・・・・・・・・・・・３５
十、障がい者：制度的排除と形式的な地位向上　・・・・・・・・・３７
十一、海外の中国人労働者：過酷な現実と世論の高まり　・・・・・・・・４０
十二、労働者の行動：仲裁機関やウェブを利用した闘争　・・・・・・・・４３
十三、労働者文化：真実の叫び声　・・・・・・・・・・・・・・４６
結語　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・４８

序文

2024 年は多くの労働者にとって、これ以上悪くなりようのない一年だった。その一方で、詩人ブレヒトが言ったように、満ち足りた者が飢えた者に迫り来る偉大な時代を語り続けているのかもしれない。

私たちの足元では「大地はもはや育むことなく、ただ飲み込まれるだけ」のようになり、視線の先の地平線では「空からは雨ではなく鉄が降る」。おそらく本当の絶望とは、物事が悪化すること自体ではなく、もはやその悪化を気にかける力すら失ってしまうことにある。無感覚と冷淡こそがすべての終わりなのだ。

私たちは確かに、自らがこのような境地に至るまでの一歩一歩を見てきた。世界各地は互いに競い合うように底辺へと沈んでいく悪循環に陥り、問題は積み重なり解決は難しくなっている。そして労働者は事態の悪化を止めるための十分な手段をいまだ持っていない。新たな要素が次々に登場しているにもかかわらず、既存の社会構造の下では転換点は無限に先送りされ、予測不能な未来へと追いやられている。

もちろん、「トレンド」、「潮流」、「方向性」について語ることをやめることはできない。だが本稿を通じて私たちが伝えたいのは、統計や政策的指標の背後にある、実際に働き、呼吸し、苦しんでいる人々の存在なのだ。彼らにとってのキーワードは「失業」「借金」「家賃」「貧困」「病苦」「疲労」「喪失」「傷害」「不安定」、さらには「殺人」や「死亡」である。

私たちは真の団結を呼びかける。それは複雑に絡み合った隔たりや互いの困難を隠そうとする感情を乗り越えて、そこから行動へと移そうとする団結である。私たちはまた、忍耐と持続力の必要性を訴えたい。困難な中でも、それぞれのリソースとツールを持ち寄り、新しい方法を織り上げていきたい。

私たちは救世主が天の恵みをもたらしてくれるとは思わない。世界の未来は今もなお、私たちが「何を望み、何を行うのか」にかかっている。

一、凛冬に至る～経済不況の全面的な拡大

2024 年、中国経済はコロナ禍以降の停滞を克服できず、不況が全面的に広がった。

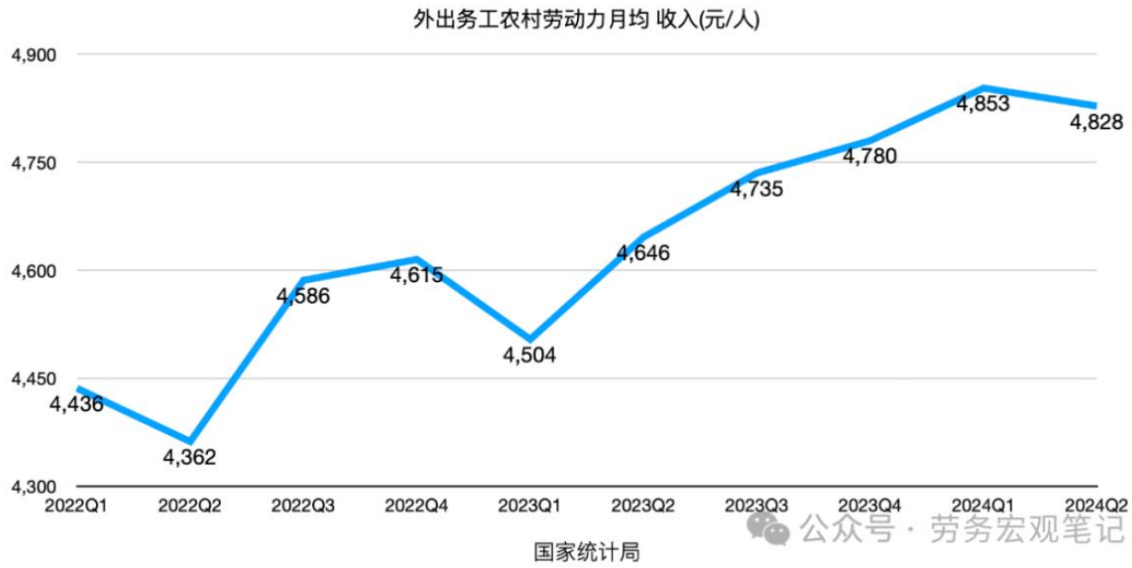
マクロ指標を見ると、GDP デフレーター、CPI（消費者物価指数）、PPI（生産者物価指数）はいずれも低水準で推移し、消費者の期待は歴史的低水準に落ち込んだ。輸出は関税障壁に直面し、供給過剰と需要不足の矛盾が深刻化して下降スパイラルを形成し、社会経済の構造は大きく変容した。

不況の圧力は各業界に伝わり、製造業・小売業・サービス業など景気に敏感な業種が直撃を受けただけでなく、インターネット、不動産、金融といった高収入業界にも疲弊が広がった。「コスト削減と効率化」は 2024 年の企業の合言葉となり、リストラや減給が相次ぎ、工場の停止や倒産も少なくなく、多くの労働者が安定した仕事や収入を失った。地方政府の債務危機も加わり、従来「安定的」と見なされていた公務員や公的企業などの事業団体の雇用すら影響を受けた。

失業率の上昇と所得見通しの悪化によって、社会全体で消費の縮小が進み、有効需要は冷え込んだ。国内外の多くの機関や主流経済学者は、中国社会が実質的なデフレに直面していると警鐘を鳴らしている。

こうした「厳冬の景気」のもとで、製造業やサービス業は深刻な打撃を受け、中小企業の多くが苦境に陥り停止に追い込まれた。工場は受注のために価格競争と極端なコスト削減を余儀なくされ、持続的な健全循環の仕組みを欠いている。政府は雇用創出を強調するが、新規の仕事は低収入かつ不安定な職ばかりである。今年第 2 四半期、農民工の数は 1 億 8997 万人に達し過去最高となったが、平均収入は低下した。農村経済の悪化や農作物価格の下落が背景にあると見られる。農民工の収入向上と生活改善は急務となっている。

グラフ：出稼ぎ農民工の平均月収（元）の推移　2022 第 1 四半期～2024 第 2 四半期



本来なら産業高度化の重点分野とみなされていた自動車の高技術分野においても状況は厳しい。伝統的なメーカーも新興の EV メーカーも苦境に陥った。

2024 年、高合、恒馳、合創、極越といった新興 EV メーカーが次々と生産停止に追い込まれた。例えば、2 月 18 日（旧正月が明けた最初の出勤日）、高合自動車は「半年間の操業停止」を発表。恒馳は年初に稼働を止め、わずか 40 人ほどしか勤務しておらず、給与も 8 割しか支給されなかった。合創は販売不振を立て直そうと、営業職以外の社員にも車の販売ノルマを課したが失敗し、賃金未払いで労働者が横断幕を掲げて抗議。さらに株式凍結や賠償未払いを経て上海支社を閉鎖した。12 月には百度と吉利が合弁した極越自動車が突然解散を発表し、約 4000 人の従業員が路頭に迷った。労働者は社会保険、法定住宅積立金の未納分の会社負担分の追加納付、給与の遡及支給、納得のいく解雇補償、そして社員の戸籍（住民票）移転手続きの完了を求めた。12 月 19 日の「毎日経済新聞」によると、極越自動車の補償案が発表され、従業員は法定の補償額を上回る解決金を受け取ることになり、2025 年 1 月 20 日までに分配される予定だという。

極越自動車の従業員大会でリモートを通じて話す CEO

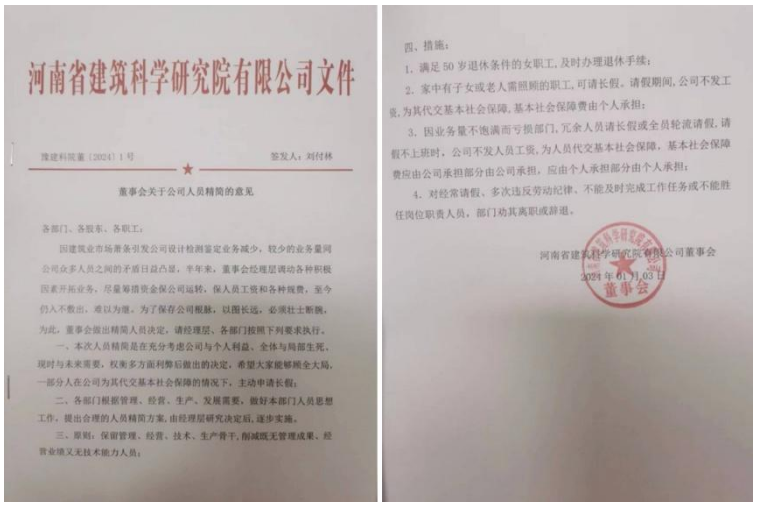
経営状況が比較的良好な一部の新エネルギー自動車の企業でも、生産停止や休業には至らないものの、大規模な人員削減や賃下げを実施している。

4 月 15 日、テスラの最高経営責任者（CEO）イーロン・マスクは、コスト削減と生産性向上のために、同社が世界全体で 10%以上の従業員を削減することを明らかにした。テスラ中国法人も影響を受け、同様に 10%以上の人員削減を実施。特に充電、販売、マーケティング部門では 40～50%に達する削減が行われた。中国国内の新エネルギー車大手である理想汽車も、5 月に大規模な人員削減を行い、削減率は 18%、対象となった従業員は 5600 人に上った。しかし、解雇された複数の元社員の証言によると、実際の削減人数は 1 万人近くに達した可能性があるという。さらに、解雇された従業員が他の新エネルギー自動車企業へ転職する際、相手企業の人事担当者に「解雇による退職」であることが知られると、給与が直接 20%引き下げられるケースがある。そのため、一部の社員は補償金を放棄してでも、解雇が始まる前に自発的に退職する道を選んだ。また、退職補償金が規定どおりに支払われないケースも見られる。こうした一連の人員削減に対する不満が高まるなか、理想自動車は社内の警備体制を強化する対応を取った。

電気自動車企業の倒産や人員削減は、激しい過当競争によるものであるが、自動車業界は新エネルギー転換の潮流に直面し、多くの伝統的な自動車企業は調整のペースについていけず、前例のない困難に陥っている。東風ホンダは 5 月、「N+2+1」〔雇用年数×平均月収の法定補償金に加えて＋2 か月分の追加補償金と＋1 か月分の特別補償金〕の補償モデルを用いて 2,000 人の従業員を解雇した。8 月には、東風ホンダはさらなる人員削減を発表した。今回の人員削減の背景にあるのは自動車販売の低迷である。2023 年 1 月から 8 月までの新車販売台数は前年比 19%減少した。国産ブランドとの競争激化の中、東風グループ全体の販売圧力に直面し、2023 年は初めて損失を出し、損失額は 39 億 9,600 万元に達した。もう一つの合弁自動車メーカーであるフォルクスワーゲン中国も、輸入車事業を中心に 100 人近くの従業員を解雇した。今回の中国人従業員の削減において、フォルクスワーゲン中国は従業員に対し、北京から合肥に転勤するか〔約 1000 キロ離れている〕、解雇を受け入れて、最大 N+6〔勤続年数×平均月収＋6 か月分の追加補償金〕の補償金を受け取るかの 2 つの選択肢を提示した。さらに、高級車ブランドのポルシェ中国も正規雇用と委託雇用を含め従業員の 30%を解雇しており、補償は N+6 基準に従って実施される可能性がある。

自動車以外でも、不動産、金融、インターネット、メディア、教育、医療 といった従来「安定・高収入」とされてきた業界が次々と減給・リストラに踏み切った。

「財新週刊」によると、近年の不動産市場の急落は建設業界に深刻な影響を与えている。この低迷により、多額のプロジェクト費用の滞納が発生し、多くの企業が資金繰りの危機に直面している。多くの建設大手の国有企業は給与削減や人員削減に踏み切り、中小の民営企業は倒産に追い込まれ、多くの建設労働者の収入に深刻な打撃を与えている。1 月 3 日、河南省建築科学院は次のような通知を発表した。「市場の低迷と業務量の急激な減少を受け、同社は人員削減を決定した。従業員が状況を総合的に判断し、自発的に長期休暇を申請するよう奨励する。同社は従業員に代わって基本社会保険料を負担する。」


河南省建筑科学研究院有限公司文件

豫建科院董〔2024〕1 号　　签发人：刘付林

董事会关于公司人员精简的意见

各部门、各股东、各职工：

回建筑业市场萧条引发公司设计检测鉴定业务减少，较少的业务量同公司众多人员之间的矛盾日益凸显，半年来，董事会经理层调动各种积极因素开拓业务，尽量筹措资金保公司运转，保人员工资和各种规费，至今仍入不敷出，难以为继。为了保存公司根脉，以图长远，必须壮士断腕，为此，董事会做出精简人员决定，请经理层、各部门按照下列要求执行。

一、本次人员精简是在充分考虑公司与个人利益、全体与局部生死、现时与未来需要，权衡多方面利弊后做出的决定，希望大家能够顾全大局，一部分人在公司为其代交基本社会保障的情况下，主动申请长假；

二、各部门根据管理、经营、生产、发展需要，做好本部门人员思想工作，提出合理的人员精简方案，由经理层研究决定后，逐步实施。

三、原则：保留管理、经营、技术、生产骨干，削减既无管理成果、经营业绩又无技术能力人员；

四、措施：

1、满足 50 岁退休条件的女职工，及时办理退休手续；

2、家中有子女或老人需照顾的职工，可请长假。请假期间，公司不发工资，为其代交基本社会保障，基本社会保障费由个人承担；

3、因业务量不饱满而亏损部门，冗余人员请长假或全员轮流请假，请假不上班时，公司不发人员工资，为人员代交基本社会保障，基本社会保障费应由公司承担部分由公司承担，应由个人承担部分由个人承担；

4、对经常请假、多次违反劳动纪律、不能及时完成工作任务或不能胜任岗位职责人员，部门幼其离职或辞退。

河南省建筑科学研究院有限公司董事会

2024 年 01 月 03 日

董事会

河南省建築科学研究院のリストラ通知

複数のメディア報道によると、証券業界の従業員数は今年 5%減少した。データを開示している上場銀行 42 行のうち、一人当たりの給与が増加したのはわずか 11 行で、銀行員の 7 割以上が給与の減少に見舞われている。大手金融機関である中国国際投資銀行（CICC）では、一部の職種の給与が以前と比べて 7 割も削減されたという噂が広まっており、そのせいで従業員が死に追いやられた可能性がある。CICC は解雇や給与削減、自殺に関するネット上の噂は誤りであると述べている。しかし、かつて一人当たりの可処分所得で業界トップだった CICC では、従業員の給与が大幅に減少している。データによると、一人当たりの可処分所得は 2021 年には 116 万 4300 元だったが、2023 年には 70 万 400 元にまで減少し、累計で 39.84%の減少となった。

ブルームバーグは、太陽光発電大手の隆基緑能社が、業界に蔓延する過剰生産能力と熾烈な競争に悩まされており、コスト削減のため従業員の約 3 分の 1 を解雇すると報じた。同社によると、太陽光発電の業界は現在、内外の複雑な競争環境に直面しており、市場の変化に対応するために雇用構造を最適化してきたものの、人員削減は約 5%になると予想していると回答した。同社は世界最大の太陽光発電会社である。太陽光発電業界は現在、過剰生産能力や収益低下などの課題に直面している。昨年来、業界内では生産削減や人員削減を求める声が上がっている。今年は、複数の太陽光発電会社が生産ラインの停止を発表した。報道によると、ハイクビジョン（海康威視）社は 10 月に大規模な組織再編を実施し、32 の研究開発部門を 12 に削減し、1,000 人以上の従業員をリストラするという。ハイクビジョン社は大規模なレイオフを否定し、これは事業戦略における通常の調整であると述べた。

インターネット業界とゲーム業界も影響を受けており、AI 技術が正社員にとって代わる傾向が続いている。6 月 24 日以降、「老舗ゲーム大手パーフェクトワールド（完美世界）で過去最大のレイオフ」というニュースがソーシャルメディア（SNS）上で拡散し始めた。社内からの投稿によると、パーフェクトワールドは 1,000 人以上のレイオフを予定しているという。業界関係者や業界外の関係者の多くは、継続的な業績不振がパーフェクトワールドのレイオフの直接的な原因だと考えている。

景気後退と新興メディア業界からの圧力を受け、従来型メディアの収益も大幅に減少している。紙面縮小や広告削減といった問題は、従業員の給与と福利厚生に直接的な影響を与えている。昨年、深圳新聞グループは賃金査定制度を導入し、年間給与の厳格な査定基準を実施した。その結果、ほとんどの従業員の年末ボーナスが減額され、ごく少数の優秀な従業員だけが給与全額を支給された。最近、深圳特区日報は給与プール政策を導入し、記者に毎月一定数の記事執筆を義務付けた。給与満額支給の条件とされる記事の必要掲載本数に比べ、掲載可能な紙面やテーマは限られているため、多くの記者は目標を達成できない。目標未達成の場合、大幅な減給となる。社会保険料や住宅積立金の控除、マイナス査定も相まって、多くの記者の実際の月収は 2,000 元強にとどまっている。

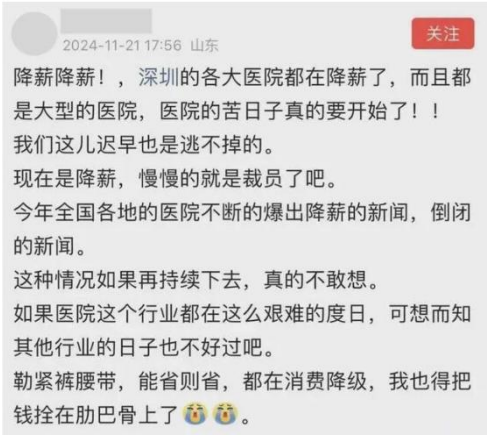
2024 年初めから、公務員、教師、医師などの専門職の給与削減に関するニュースがインターネット上で広まっている。これは、伝統的な「金の茶碗」〔高給で解雇されない安定職〕に恵まれた公務員でさえ、安定し、将来の昇給が保障されているわけではないことを示唆している。

地方財政悪化の圧力は、公共機関や公務員の給与と福利厚生にも影響を与えている。全国のいくつかの省や市で、公務員の給与削減に関する報道が出回っている。河南省発展改革委員会のウェブサイトは、政府機関の規模を「5:3:1」の比率で合理化する改革案を発表した〔部門数を 5 割削減し、人員を 3 割削減し、そのうち政府財政による定員を 1 割以上削減する〕。

1 月 8 日、ハルビン工業大学は、講師に続いて准教授にも 6 年間の試用期間を設け、昇進するか退職するかを義務付けることを明記した通知を発表した。これは学界で激しい議論を巻き起こした。北京市、貴州省、浙江省などでも、個々の教員の「寝そべり」〔終身雇用の地位に安住すること〕を防ぐため、解雇制度の導入が検討されている。小中学校における賃金未払いも多くの地域で発生している。例えば、開封市では、小学校教職員の給与が未払いとなり、授業をする教員がいなくなったという報告があった。南宮市実験小学校では教員の給与が支払われなかったため、教員たちは市政府に給与支払いを求めた。所得が減る予測や出産費用の高騰、そして出生率の低下により、幼児教育業界は厳しい状況に直面している。5 月 8 日、河北省廊坊市六芸幼稚園が突然閉鎖され、多くの保護者が保育料の返還を求め、職員も未払い賃金を求めたという情報がネットで流れた。ポータルニュースサイト捜狐網によると、多くの幼稚園教諭がアルバイトで生活費を補ったり、ネイルアートや接客サービスなどの仕事に転職するなどの自助努力で適応しているという。

医療分野では、広東省梅州市嘉応大学医学部付属病院の職員が、賃金未払いが 10 か月続いていたが、病院が破産宣告を受け、突然職を失い経済的に困窮しているという情報を、10 月 24 日から 26 日にかけてオンラインに投稿した。病院側は未払い賃金と補償金を 6 ヶ月以内に支払うと約束したものの、支払いの詳細は依然として不明である。一部の職員は、公営企業でさえ雇用が不安定になっていると訴えており、特に病院閉鎖の影響で契約社員や中高年社員の雇用見通しは不透明だという。10 月 30 日、河南省鄭州市中牟県にある白沙鎮医療センターが 8 ヶ月間も職員に給与を支払っていないことを暴露する動画をネットユーザーが投稿した。職員たちは抗議活動に集まり、病院の敷地内で〔経営陣が乗っていると思われる〕黒塗りの車を止めて給与未払いへの不満を表明した。白沙鎮の当局者は、賃金問題について協議中で、近いうちに解決が見込まれると述べた。

一線都市〔北京、上海、広州、深圳など〕の多くの病院も経営難に直面している。財新は 12 月 11 日、広州市と深圳市の複数の病院が減給を実施したと報じた。報道によると、両市の医師の減給は主に業績給を対象としており、地域の主要病院に影響を与えているという。これは、「三明市医療改革の経験」※によるもので、医師の給与が診療部門の利益や医薬品・消耗品収入から切り離されることで、病院が合理的な補填をできなくなるという医療改革の弊害が要因の一つにある。さらに、景気減速と地方財政投資の縮小も要因の一つだ。医療保険費用抑制政策も、客観的に見て病院の収益に一定の影響を与えている。



※訳注：三明市医療改革：福建省三明市が 2012 年から始めた政策で、医療コスト削減と医療保険制度改革の先駆的な事例として、一括調達制度の導入による医薬品・医療消耗品価格の引き下げ、医療保険制度の改革、医療サービスの効率化のモデル改革として全国で推奨されている。

時代に翻弄された個人が極限状態に追い込まれると、凶悪な社会事件の予防は困難になる。

9 月 30 日夜、上海市松江区のウォルマートで刃物を持った容疑者の襲撃で 3 人が死亡、15 人が負傷し。ネット情報によると、襲撃者の林は陳社長の会社で雇われて建設現場で働いていたが、3 万元から 4 万元の賃金が未払いだった。8 月、林は会社が上海で登記されていることを知り、社長を訪ねようとしたが徒労に終わり、路上生活を送っていた。事件の当日、生活に困窮した林はスーパーマーケットで無差別に人々を襲撃した。

11 月 16 日、江蘇省宜興市の無錫工芸学院で刃物による無差別襲撃事件が発生し、8 人が死亡、17 人が負傷した。現場で拘束された容疑者の徐は、同大学の 2024 年度卒業生で 21 歳。インターネット上に拡散した容疑者の遺書のような文章では、卒業実習と称する工場労働で、毎日長いときで 16 時間も働かされ、〔罰金などによる〕賃金カットが横行しており、挙句の果てに実習不合格で学校から卒業証書の発行を拒否されたことなどを訴えていた。

警情通报

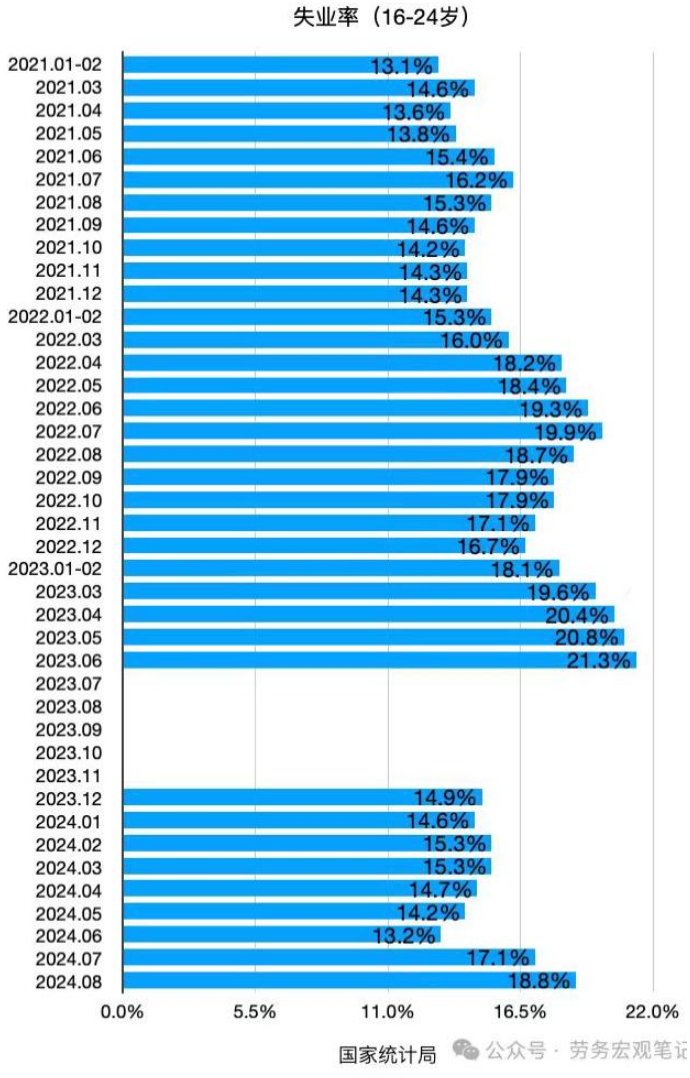
2024年11月16日18时30分许，宜兴无锡工艺职业技术学院发生一起持刀伤人案件，共造成8人死亡、17人受伤，犯罪嫌疑人被当场抓获。

经初步调查，犯罪嫌疑人徐某金(男，21岁，该学院2024届毕业生)因考试不合格未拿到毕业证书以及对实习报酬不满返回校发泄行凶，徐某金对其犯罪行为供认不讳。目前，伤员救治、善后处置、案件侦办等工作正在全力进行中。

冬の到来により、労働環境は悪化の一途を辿っている。この悪化は、少なくとも以下の要因によるものだ。第一に、多くの企業が経済危機や産業危機への対応策として人件費削減と福利厚生の削減を選択し、労働者に大きなプレッシャーと待遇改悪をもたらしている。第二に、企業は解雇補償を最小限に抑えるため、「コスト削減と効率化」を名目に、次々と解雇や賃金カットを行う中で、偽装解雇や違法解雇に訴え、全国で労働仲裁件数が大幅に増加している。第三に、労働市場における需給のアンバランスが深刻化しており、求職者は激化する競争と期待を大きく下回る賃金に直面している。その結果、仕事内容に見合った収入が得られていない。第四に、企業はコスト削減のため、柔軟な雇用形態や短期契約を好んでおり、一部の労働者の社会保障や福祉給付を大幅に削減し、経済的な困難をさらに深刻化させている。このような深刻な状況に直面して、労働者の基本的権利と利益をいかに守るか、社会と政府が早急に取り組まなければならない重要な課題といえる。

二、青年労働者：時代のツケを押しつけられる

2023 年 8 月、青年失業率が過去最高を更新し続ける中で、国家統計局は青年失業率の公表を停止した。しかし統計基準を修正した後も、青年失業率は 2024 年 6 月以降さらに上昇し、7 月には 17.1%、8 月には 18.8%に達した。これは従来の基準で計算した過去数年の数値を上回っている。9 月、10 月にはやや下がったものの依然 17%以上という高水準が続いた。



統計的基準が異なるため、2024 年の公式の青年失業率データを前年と直接比較することは困難だ。求人サービス智聯招聘の《大学生就職力調査報告》(2024) によれば、4 月時点で修士・博士の内定率は 44.4%、学士は 45.4%で、いずれも 2023 年より低下していた。進路では「就職浪人」や「フリーランス」を選ぶ卒業生が増加。つまり 2024 年も若者の就職困難は続き、むしろ前年より深刻化した可能性がある。

経済危機はあらゆる産業に広範な停滞をもたらし、質の高い雇用の減少につながっている。若年労働者は公務員や公的機関への就職をますます希望している。「大学生就職力調査報告書」によると、国有企業への就職を希望する卒業生の割合は、2020 年から 2024 年の 5 年間で継続的に増加し、47.7%に達した。2025 年度大学院入試

の志願者数は減少する一方で、国家公務員試験の志願者数は 341 万人に達し、前年比 12%増。公務員は無理でも政府関連の仕事なら一般的に比較的安定していると考えられており、人気がある。「毎日人物」に掲載された「正規の公務員でなくてもソーシャルワーカーは若者に人気」という記事は、草の根レベルの地域のソーシャルワーカーが若者の間でますます人気になっていることを指摘している。安徽省のある地方都市（県級市）では、35 人のソーシャルワーカーの枠を巡り、2000 人以上の応募があった。これらの職種は正規の公務員ではなく、地域の業務を担い、残業や単純作業を伴うことが多いものの、不安定な経済情勢と不安定な雇用環境の中で、安定した収入、確かな労働環境、そして堅実なキャリアパスを提供すると見なされている。そのため、一定の教育水準を備えた若者にとって、ソーシャルワーカーは依然として頼みの綱となっている。

しかし、「体制内」という言葉は、ますます安定性という含意を失っている。近年、高学歴の若者にとって、教員免許の取得は成功への道と捉えられるようになっていた。しかし「北京商報」紙によると、北京市豊台区の教育発展委員会は 2024 年の会議で、同区が毎年の教員評価と評価結果の活用を強化し、教員の解雇制度の導入を検討することを提案した。これは、貴州省と浙江省に続き、教員の「鉄茶碗」（親方日の丸）を打破し始めた新たな実例である。

3 年間続いた新型コロナウイルス感染症のパンデミックは、若い労働者に依然として影響を及ぼしている。10 月には、2024 度の卒業生が、雇用主から「自宅待機の時期の学生」とレッテルを貼られ、採用を拒否されたという報道があった。ある企業幹部は、2022 年から 2024 年までの卒業生は雇わないと述べ、さらに、彼らの周囲では、新卒者はオンライン授業しか受けておらず、評価されないという通説が広まっている。

ここ数年の傾向を受け、高学位を持たない青年労働者は、伝統的な製造業を離れ、フードデリバリー、宅配便、ユーチューバーといった様々なギグエコノミーやサービス業へと転身している。これらの報告書によると、不安定な待遇、工場労働の硬直した階層構造や複雑な社会構造、そして低賃金と単調な仕事から逃れたいと考える若者もいる。さらに、今年は、あらゆる階層の中高年失業者がギグ・プラットフォームに殺到しており、若者と雇用をめぐって競争しているという。その結果、雇用の受け皿となっているフードデリバリーなどのギグワークプラットフォームの単価は下落し、ギグワーカーの労働条件は悪化している。　（詳細は第三章を参照）

労働市場における良質な雇用は減少し、体制内の「鉄茶碗」も崩壊しつつある。パンデミックの 3 年間を耐え抜いた人々は、卒業後に就職差別に直面している。一時的な雇用や「自由」を求めてギグエコノミーに転じた人々は、これまで以上に低い単価に直面している。「2000 年代生まれの青年は時代のツケを押し付けられている」というオンラインミームは、ここ 2 年間で労働市場に参入した若者たちの声となっている。

（図）中国の SNS では「2024 年度の新卒は就職できない」という投稿が蔓延している

2024 年、職業学校の実習生、医療分野の研修医〔原文：規培生〕、大学院の修士・博士課程の学生など、学生と労働者の中間に位置する若年層労働者たちの労働条件は、依然として劣悪なままである。

1 月、新京報の報道によると、貴州省の畢節職業技術学院に 2018 年に入学した李君は、学校の推薦で実習先に派遣された後、正式採用されたが、その勤務内容が詐欺行為に関わっていたとして有罪判決を受けた。弁護士は、「この事件では、実習生であれ新卒社員であれ、学校による受け入れ企業の審査で重大な職務怠慢があったので、学校が法的責任を負うべきだ」と指摘した。学校と企業が結託し、実習生を安価な労働力として「超搾取工場」に送り込むことは、もはや珍しいことではない。4 月には、雲南新西南技工学校が、幼児教育やホテル管理などの専攻学生を強制的に工場に派遣し、「ネジ締め作業」をさせていたことが明らかになった。学生たちは 1 日 11 時間も働かされ、拒否すれば卒業証書をもらえず、さらに学校側が賃金から手数料をピンハネしていた。学生たちが働いていたのは東莞正揚電子工場で、工場側は時給 23 元を支払っていたが、そのうち 9 元を学校がピンハネしていた。こうした劣悪な実習環境は、今年に入ってから複数の職業学校生による自殺事件を引き起こした。また、支援や救済の仕組みが欠如している中で、今年は職業学校生による無差別殺人事件（詳細は本文第一部参照）まで発生した。無辜の人々を傷つける行為は当然非難されるべきだが、残念なことに、この事件に関する世論の中で、職業学校生の実習における人権が長年にわたって侵害・放置されてきたことが、こうした悲劇の根本原因であるという点に触れる声はほとんどなかった。今年は私たちがこの「年間報告」を執筆する 4 年目であり、同時に職業学校生の権利保護を訴え続けてきた 4 年目でもある。しかし、人びとはあと何件の悲劇が起きれば、根本から問題を解決しない限り状況はさらに悪化していくという現実に気づくのだろうか。

年初には、医療分野の研修医（規培生）による自殺が相次いだ。2 月 2 日、上海中医薬大学附属病院の研修医が、春節期間中の休みが欲しくて、同僚に勤務の交代を有償で依頼し、帰省して正月を過ごしたいと申し出たところ、病院の教育部門から「研修取り消し」をほのめかされ、最終的に練炭自殺を遂げた事件があった。湖南師範大学大学院 3 年生で湖南人民医院の研修医だった曹麗萍は、長期にわたる過酷な労働に耐えかね、2 月 24 日の元宵節の当直当日に当直室で自ら命を絶った。3 月には、南寧第一人民医院の研修医が研修証書の発行を意図的に遅らされていると受け止め、宿舎で自殺した。医療研修制度の創設者である劉進教授は事件後のメディア取材で、「医学生には疲労した状況でも働く能力が求められる」と発言し、研修医制度が病院のコスト削減と効率化の手段になっているという批判を否定した。

大学院（修士・博士課程）生に関しても、指導教員への集団告発や世論への訴えが、いわゆる「学術労働者」にとって重要な抵抗手段となった年でもあった。1 月には、華中農業大学の 11 人の学生が 125 ページに及ぶ告発文を提出し、指導教員の黄飛若が学術不正に関与していると連名で訴え、最終的に黄は職務停止処分を受けた。4 月には、北京郵電大学の大学院生 15 人が、指導教員の鄭某の教育者としての倫理に問題があるとして連名で告発。告発書では「先生は私たちをまるで奴隷のように扱う」と記し、学生に長時間労働を強制し、心身の健康を顧みないと批判している。鄭の指導下の学生の多くが、程度の差こそあれ精神的・身体的に深刻な健康問題を抱えるようになったという。SNS 上では「くそ指導教官」への対処法を共有するアカウントやコミュニティが多数登場しており、学術労働者の間で悪名高い教授たちは「街を歩けば石を投げられる存在」として扱われている。12 月には、中山大学附属第二医院の宋爾衛が清華大学で講演を行った際、聴衆の学生がライブ配信中に学術不正・腐敗・学生への権利侵害などを問いただし、別の学生は怒りのあまり講演ポスターを破り捨てる出来事も起きた。

破り捨てられた宋爾衛の講座ポスター

総じて言えば、2024 年の中国において、青年労働者は経済の低迷、雇用差別、労働権侵害という三重の圧力のもとで、これまで以上に厳しい困境に直面してい

る。体制内（公的機関・国有部門）での安定雇用がもはや保障されず、ギグワークエコノミーで過酷な競争が激化し、さらに職業学校生、医療研修生、学術労働者の権益も長期的に損なわれている。若い世代は、社会の「隙間」に押し込められ、必死に生き延びようとしているのが現状だ。これは単なる経済問題ではなく、社会的公正と制度改革が試される、極めて切実な課題でもある。

また、今年は労働問題をモニタリングする団体によって、中国国内で多国籍企業による児童労働の事例も記録された。同団体が 12 月初旬に発表した報告書によれば、ネスレとスターバックスの中国向け供給チェーンに属する雲南省のコーヒー農園で、児童労働が行われていたという。成人労働者でも同様に長時間労働が深刻な問題となっていた。労働者たちは悪天候の中で農薬にさらされる危険な環境で働かされているにもかかわらず、医療保険に加入できず、受け取る賃金はほぼ最低水準にとどまっている。

三、ギグエコノミー時代：雇用飽和、政府とプラットフォームの新規制をめぐる論争

中華全国総工会の調査によれば、2024 年時点で「新しい就業形態」に属する労働者は 8,400 万人に達し、労働者全体の 21％を占める。ギグエコノミー（零工経済）は、農村出身の若者、新卒就業者、失業者の「受け皿」とされてきたが、すでに飽和状態にあり、プラットフォーム労働者同士の競争が激化している。大量流入による単価の下落に加え、進む管理強化の影響で、収入の不安定や事故やトラブルが頻発している。

美団（Meituan）の公式データによると、2023 年に配達の注文を受けて収入を得た配達員は 745 万人に上ったが、そのうち約半数は「注文を受けた日数」が 30 日未満であった。これは、多くの配達員が一時的な就業や副業として従事していることを示している。また、「月収 1 万元以上」という“高収入配達員神話”もすでに幻想にすぎず、現実には単価の下落が進んでいる。深圳のある配達員は『三聯生活週刊』の取材に対し、「毎月 5000 キロ以上走り、1000～2000 件の配達をこなし、毎日最低 13 時間働いて、ようやく月収 1 万元に届く」と語っている。『2023 年中国ブルーカラー層雇用研究報告』によれば、2023 年のフードデリバリー配達員の平均月収は 6803 元で、ブルーカラー全体の平均（6043 元）を上回り、配達員・ベビーシッター・トラック運転手などは比較的高収入の職種に分類されている。しかし、ギグエコノミー研究センターの年次調査によると、2023 年広東省では、インターネット・プラットオームを通じて受注した配達員の半数が直近 3 か月の平均月収は 4000 元未満で、6000 元を超える者は 2 割にも満たなかった。さらに、69％の配達員が 1 日 8～12 時間労働に従事しているという。

近年、フードデリバリーの「1 件あたり配達単価」は継続的に下落している。ある配達員は『財新メディア』の取材に対し、「2019 年に始めた当初は 1 件あたり 5～6 元、配達距離 3km を超える注文では 10 元に達していたが、現在では 3km 超の注文でも 4.5 元にまで半減し、3km 以内の注文は 3.8～4.2 元にまで下がっている。“請負・短距離（暢跑）”タイプの副業ライダーの単価は 3 元を下回り、猛暑手当も廃止された」と明かした。また、美団の専属配達員（専送）制度では、配達件数が少ないほど単価が低くなる「段階式報酬制度」が導入されている。杭州のある拠点では、月 700 件未満のライダーは 1 件あたり 4.45 元、1300 件以上を達成してようやく 5.05 元に上がる仕組みになっている。

1 月、山東省煙台市のフードデリバリー配達員が「2023 年 10 月以降の給与が美団の加盟配達ステーションによって不当に差し引かれた」と訴えたところ、その直後にその配達員の美団用アカウントが停止された。しかし、美団の地域マネージャーは「その件については把握していない」と回答した。

こうした要因が重なり、プラットフォーム型ギグワークの労働環境リスクは一層高まり、過労死などの事故が相次いで発生している。地球温暖化の進行により、夏季の極端な高温や豪雨も頻発するようになった。7 月 10 日、

深圳市の路上で 23 歳の配達員が倒れ、熱中症と診断され死亡した。8 月以降、各地で気温が 40℃を超える「灼熱モード」となるなか、多くの都市の配達員――中には大都市で美団の専属配達員として働く者も含まれる――が「高温手当を一度も受け取ったことがない」と証言している。「防暑降温措置管理弁法」によれば、高温下で労働に従事する者は法に基づき高温手当を受け取る権利がある。事業者が 35℃以上の気温下で屋外労働を命じたり、作業場の温度を 33℃以下に下げられない場合には、労働者に高温手当を支給し、それを賃金総額に算入しなければならないと定められている。しかし、実際にはフードデリバリープラットフォームにおける高温手当は、固定手当ではなく「キャンペーン報奨金」などの形で不定期にしか支給されず、法定の補償制度として機能していないのが現状である。

杭州の「配達王」の過労死を伝えるショートビデオ

9 月 6 日、杭州市余杭区で、出前配達員が電動バイクの上で休憩中に突然死した動画が注目を集めた。彼は近隣では「配達王」と呼ばれるほどのベテラン配達員で、普段は深夜 3 時まで働き、睡眠はわずか 3～4 時間。注文の合間には電動バイクにもたれかかって仮眠を取っていたという。事情を知る人によると、彼の家庭は経済的に苦しく、収入を増やすために昼夜を問わず奔走していた。

北京では 9 月 23 日に、生鮮食品宅配アプリ「叮咚買菜（ディンドンマイツァイ）」の委託倉庫で働く労働者がアパートで突然死しているのが発見された。この 42 歳の男性は、生前は主に 12 時間の夜勤を担当し、中秋節の期間中も数日にわたって徹夜勤務を続けていた。彼は 9 月 18 日、体調不良を理由に職長へ休暇を申請し、「目の中が真っ赤で、何も見えない」と訴えた後、連絡が取れなくなった。彼は雇用契約ではなく、人材会社の「雲千斗」と「自由職業者サービス契約」を結んでいたため、労災として認定されず、叮咚側からは「数万元」の人道的補償金が支払われたのみだった。

プラットフォーム型のギグワーカーたちは、企業だけでなく、監督当局や住宅管理組合（マンションの管理会社）からも厳しい管理を受けている。宅配業界では、3 月 1 日に改定された「宅配市場管理法」が施行され、注文者の同意なしに宅配ボックスや宅配ステーションなどへ宅配物を投函する行為に対して、1 万元以上 3 万元以下の高額罰金が科されることとなった。この「新ルール」を知ったある配達員は、施行からわずか 2 日後に退職を余儀なくされた。今後、紛失責任の所在が曖昧になるうえ、手渡しで直接配達しなければならない荷物が激増する可能性があるためだ。また、ある配達員は「配達の際は必ず電話で確認し、呼び鈴も 10 秒鳴らさないといけない」と話す。別の配達員によれば、新制度の影響で 1 日に配達できる荷物の数が 400～500 個から 100～130 個に減る見通しだという。罰金制度もすでに四大配達業者（三通一達：円通速逓 YTO Express、中通快逓 ZTO Express、申通快逓 STO Express、韻達快逓 YUNDA Express）では日常化しており、ある配達員は 1 週間で十数件のクレーム電話を受け、罰金が最大で 2,000 元に達したこともあるという。『2021 年中国宅配員権利保障アンケート調査』によると、実に 6 割の配達員が月に 200 元以上の罰金を課されている。多くの配達員は、「新しい規制は、ただでさえ限界に達していた自分たちへの最後の一撃だ」と語る。配送員がすべての責任とコストを負い、「罰則で管理する」制度のもとでは、消費者側であってもクレームを撤回できない。荷物の追跡を確認する際、

「未だ受け取っていない」をクリックするだけで、瞬時に 50～100 元の罰金が科されるうえ、処理中のクレームは取り消せず、クレームを撤回しようとして新たに操作するとそれが新しいクレームとして扱われるという悪循環が生じている。

このほかにも、フード配達員たちはマンションやオフィスビル内に入って配達する際の困難にいまも直面している。プラットフォームの管理システムは、管理不備で罰金のリスクを負うマンション警備員と、遅配やクレームのリスクを負う配達員とを常に対立関係に置いている。2023 年 12 月、青島市では 32 歳の配達員と 54 歳のマンション警備員との間でトラブルが発生し、警備員が殺害されるという、社会の底辺層同士が傷つけ合う悲惨な事件が起きた。北京の配達員・馮文学も、似たような状況に直面したことがある。彼は日頃よく配達に訪れるマンション「暢頤園」の管理会社を相手取り、自らの権利を守るために《憲法》を引用して訴訟を起こした。彼は配達員として 4 年間働く中で、警備員からの無礼な身体検査や入構禁止、商業施設のトイレが長期間修繕で使用できないこと、道路の凹凸による転倒、エスカレーターが設置されているのに動かされていないといった数々の問題に直面してきた。彼がとった方法は、反論・口論・市民苦情ホットラインへの通報・警察への 110 番通報・裁判所への提訴など多岐にわたる。また、数人でプラットフォームから配達を請け負う「衆包」タイプの配達員の労働組合を結成しようとも試みた。これらのうち多くの問題は一定の改善が見られたが、6 月に下された裁判の判決では、彼が求めた「配達員がマンションに立ち入る権利」をめぐる全ての訴えが棄却された。判決は次のように述べる。「マンションの住民は、敷地内の共有部分や通行権について所有権を有しており、配達員にはこの権利はない。」

8 月 12 日、路上で配達員がひざまずく姿を捉えた写真がネット上で広く拡散された。公式発表によると、西湖区の「西渓世紀センター」の敷地内で配達中の配達員・王某某は、フェンスをまたいだ際に手すりを曲げてしまい、団地の警備員に制止された。彼は他のオーダーへの影響を恐れて、その場でひざまずいたという。この出来事は大きな反響を呼び、多くの出前配達員がひざまずいた仲間の応援に集まり、管理会社に説明を求めた。複数の動画には、杭州の「緑城西渓世紀センター」前に多数の配達員が集まり、「謝罪しろ」と大声で抗議する様子が映っている。

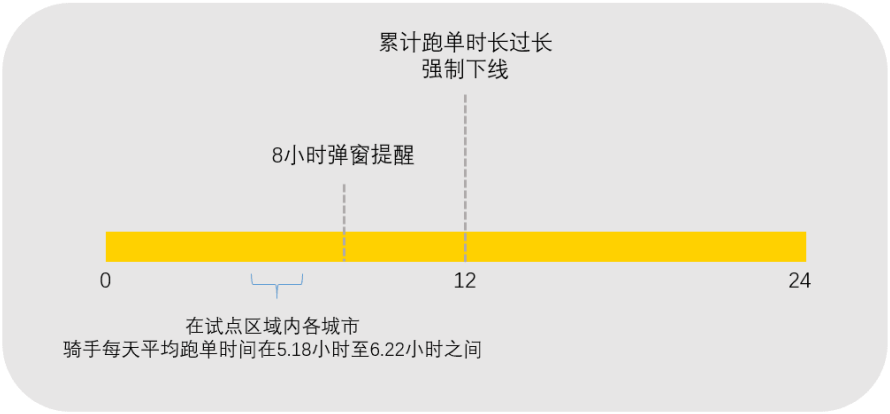
ひざまずく配達労働者（左）と抗議に集まった配達員ら

一見すると、いくつかの対策はプラットフォームのアルゴリズムを制御し、配達員の安全を守るためのもののように見えるが、実際には彼らの困難を根本的に改善してはいない。7 月 9 日、広州市が発表した「出前配達員が 1 週間に 3 回以上交通違反をした場合、オーダーの受注を停止する」という規定が大きな議論を呼んだ。続いて 9 月 27 日、広州市の市場監督管理局が発表した新たな配達員管理規定は、配達員と企業双方への監督をさらに強化するもので、業界内では「史上最も厳しい新ルール」と呼ばれている。新ルールでは、配達員が 3 回目の違反をした場合、1 日間の受注停止、さらには車両没収の処分を受ける可能性がある。違反が 4 回以上になると

停止日数が増加し、3 か月以内に 10 回違反した場合は「ブラックリスト」に登録され、業界全体での「就業禁止」措置が取られる。この広州の政策は、急増する電動自転車を管理し、その使用とバッテリー運用を適正化することを目的としているが、配送員の利益は十分に考慮されていない。ある配達員は「スピードを守れば時間に間に合わない」と率直に語った。もっとも、新ルールは配達員だけを縛るものではなく、企業（プラットフォーム）に対しても、時速 25km 以下で合法的に走行しても時間内に配達できるような基準で、配送時間とルートを設定するよう求めている。また、「最も厳しいアルゴリズム」を評価基準として使用することを禁止し、「アルゴリズムの中央値」を用いて、注文数、時間厳守率、オンライン率などの評価項目を合理的に設定し、実情に応じて配達時間を柔軟に延長するよう明記した。さらに 12 月 5 日には、広州の新しい電動自転車規制が施行され、最高速度は時速 15km に制限された。広州の交通警察は、市場監督部門と共同でプラットフォーム企業に対して、配送時間の緩和を求めると発表した。しかし、最新の報道によると、30 日の新規制の初日、配達員たちは「配送時間が延長された実感はない」と口をそろえている。

8 月 9 日には、河北省石家荘市の人力資源社会保障局も「新しい就業形態における労働管理ガイドライン（試行）」を公布し、インターネット飲食プラットフォームに対して、同じ配達員が 4 時間以上連続で配達した場合は 20 分間の休憩時間を設け、その間は新規注文を割り当てないよう求めた。これには連続作業による事故リスクを防ぐ目的がある。12 月 17 日、美団と餓了麼〔どちらもフードデリバリープラットフォームの大手〕は相次いで声明を発表し、一部都市で「配達員の疲労防止システム」を試験導入していると明らかにした。配達員アプリが長時間労働を検知すると、最初は休憩を促す警告を出し、それでも無視された場合は強制的にオフラインにして休ませる仕組みだという。しかし、SNS 上では配達員たちから批判の声も上がっている。「経済的に追い詰められているから長時間働くわけだ。単価の低さという核心的な問題を解決することなく、労働時間だけを制限すれば、かえって短時間でより多くの注文をこなそうとし、スピードを優先して安全を犠牲にすることになる。競争と過労はむしろ激化する」。政府とプラットフォームが一方的に政策やルールを制定し、その過程に配達員の意見や参加が欠けている現状では、こうした取り組みは「自己満足」に終わるだけだと指摘されている。12 月 27 日、美団は 2025 年までに「配達遅延による罰金制度」を廃止し、代わりに研修制度やポイント制など、より前向きなインセンティブ方式を導入する方針を発表した。これは「疲労防止のための強制オフライン化」より誠意ある措置だと評価されているが、実際の効果は今後の運用次第である。

疲労予防システムのイメージ図



フード配達や配送、物流などの業種と比べると、ネット配車（ライドシェア）ドライバーはかつて「比較的安定した」プラットフォーム型のギグワークと見なされていた。しかし 2024 年以降、新エネルギー車（EV）の相次ぐ値下げに伴い、配車プラットフォームの運賃も下がり続け、一部のプラットフォームでは「1 キロあたり 0.01 元（約 0.2 円）」という極端に低い運賃すらみられる。一方で、合法的に営業許可を持つライドシェアドライバーの運行コストは、1 キロあたり 1.2 元にも達する。

経済紙『毎日経済新聞』の整理によると、7 月には各地で相次いでネット配車業界の「リスク警告」が発表され、運行台数がすでに飽和、あるいは需要を大幅に超えているとして、「新規参入は慎重に」と呼びかけられた。広州市交通当局の最新統計によれば、同市のネット配車ドライバーの 1 日あたり平均収入は 343.34 元から 311.63 元に下落した。これは、ドライバーが「月に一日も休まず」働いたとしても、車両コストを差し引く前の月収が 1 万元を超えないことを意味する。すでに 2 月の段階で、一部のメディアは、利用者が「統合型プラットフォーム」(複数サービスをまとめて利用できるアプリ) 経由で配車を注文した場合、ライドシェア企業の自社アプリから直接注文するよりも、「両側からの手数料徴収（＝プラットフォームと企業の二重取り)」によって、ドライバーの実際の取り分が約 20%減少していると指摘していた。

運賃の下落は、ドライバーの「合法営業」への意欲を削ぎ、結果として合法的な運行台数が減少している。新旧のドライバーを問わず、営業許可証を取得せずに「相乗り営業」に流れるケースが急増している。相乗り営業サービスでは、運転手と乗客が有料道路代を話し合って決めたり、アプリを介さずに「オフライン取引」を行ったりすることが可能であるため、「黒タク（無許可営業車)」がまた蔓延することに懸念する声も上がっている。こうした運行上の圧力の中で、特に北京や上海のような巨大都市では、生活費（家賃など）を節約するために、男性の専業ドライバーが車内で食事・睡眠・休憩をすべて済ませ、入浴だけを有料銭湯で行うという生活スタイルが広がっている。その結果、車内に異臭がこもることが多くなり、「最近“臭い車”ばかり当たる」という話題が SNS でたびたびトレンド入りしている。多くの乗客は「格安プラン（特惠快車）を選ぶと、臭い車に当たる確率が高い」とも訴えている。12 月、配車サービス大手の「滴滴出行（ディディ)」はこれを受けて、「異臭車両」対策の特別キャンペーンを開始した。アプリ上で異臭車両をブロックできる機能を導入し、車内換気に関する低評価が多いドライバーに対しては、サービス停止や再研修などの措置を取るという。しかし、こうした「責任をすべてドライバー個人に押し付ける」対応は、むしろ彼らにさらなる圧力を与えるだけだとの批判も多い。アルゴリズムによる配車ロジックやドライバーとの収益分配の仕組みを見直し、プラットフォーム・ドライバー・乗客の三者の利益を再構築しなければ、実効的な改善は望めない。同様の「管理強化」は他の企業でも見られる。たとえば「花小猪（ファーシャオジュ)」〔滴滴出行の傘下の配車アプリサービス〕はドライバーによる無断キャンセルの取り締まりを強化、「首汽約車（ショウチー・ライド)」は完了率やクレーム件数の管理を強化、違約金制度を導入するなどの措置を進めている。

車内で寝泊まりするドライバー労働者

同時に、女性のネット配車ドライバー（ライドシェア運転手）にも関心が高まっている。2024 年 3 月、配車サービス大手の T3 出行が発表した《2024 年度女性ドライバー就業データ報告》によると、2024 年 2 月末時点で T3 出行に登録している女性ドライバーは 7 万人を超え、2022 年の 2.1 万人から 3 倍以上に増加した。女性ドライバーは主に上海や南京などの一線・新一線都市に集中している。女性ドライバーのうち、1970 年代・80 年代生まれが全体の 8 割を超え、6 割以上が 1 日 8 時間以上働いている。平均的に見ると、運転中に発生する「注意散漫」「居眠り運転」「通話中の運転」などの異常行為は、男性ドライバーよりも少ない。これは、女性ドライバーが運転中により集中し、慎重であることを示している。しかし、男女ドライバーの違いをめぐる議論は、改めて「ジェンダーと労働権利の交差性」という問題を社会に突きつけた。プラットフォームによる搾取構造が改善されないまま、女性ドライバーの優れた面を「女性らしい性格・気質」に還元してしまうことは、女性に対するジェン

ダー規範を強化するだけでなく、男性ドライバーに対してもより厳しい評価や管理を招く恐れがある。その結果、男女どちらのドライバーの訴えも、プラットフォームによって実質的に無視される危険がある。

2024 年 7 月、人力資源社会保障部〔人社部＝日本の厚労省にあたる〕など複数の行政機関が主導した、2 年間にわたる「新しい就業形態における労働者職業災害」（新労災）保障制度の試行が終了した。複数の国営メディアは、この試行事業が今後さらに拡大される見込みだと報じている。従来の労災保険と異なり、「新労災」は「労働契約の存在」を前提とせず、「給与総額」を保険料の算定基準としない。代わりに、プラットフォーム企業が「1 件あたり」の取引に応じて月ごとに保険料を申告・納付する方式を採用している。たとえば出前業界では、「新労災」の補償範囲は「すべての配達員」と「すべての注文」に及ぶ。配達員がたとえ 1 件だけ配達していた場合でも、その勤務中に負傷すれば職業災害補償を申請できる仕組みだ。報道によると、この試行制度は一定の成果を上げ、2024 年 3 月末までに 801.7 万人をカバーした。しかし、現時点で対象となっているのは北京・上海・江蘇・広東・海南・重慶・四川の 7 省市のみで、対象業種も配車・出前・即時配送・都市内貨物運送に限定されている。美団を含む 7 つのプラットフォーム企業が参加しているが、対象範囲は依然として限定的である。8 月 2 日、人社部の関係者は「今後、試行範囲を慎重かつ段階的に拡大していく」と述べた。ただし、現時点では第三者による事故責任を含む賠償については「新労災」の補償対象外となっている。

しかし、「新労災」政策は、メディアが注目した配達員の突然死や労災事件ではほとんど言及されていない。たとえば、前述の「熱中症で死亡した配達員」の遺族は、人社部から新労災による死亡補償を受け取ることができなかった。杭州の配達員や北京の叮咚買菜（ディンドンマイツァイ）従業員の突然死に関する報道でも、新労災の救済ルートについてはまったく言及されていない。

出前配達員やネット配車ドライバー以外のギグワーカーについては、主流メディアでの関心が依然として薄い。最近話題となった「ショート動画ドラマ」制作の業界に関する報道では、現場スタッフが 1 日 20 時間働く超長時間労働が常態化していると指摘された。末端のスタッフは低賃金で、賃金未払いも多く、正式な労働契約を結んでいない場合が大半で、労働環境には法的保障がまったくないという。ある俳優は「過去 1 年間で 5 人が過労死した。まるで消耗品のようだ」と証言している。一時期、「労働者の代弁者」として人気を集めたショートドラマ制作者の王媽（ワンマー）は、自身のアカウント「@七顆猩猩（セブンモンキー）」で労働者の苦境を描いていたが、自身が部下を不当に扱っていたことがネット上で発覚して信頼を失った。彼女の会社「七顆猩猩」の求人情報には「隔週休 2 日」勤務制が記載されており、こうした条件はネットインフルエンサー業界では非常に一般的である。これらの仕事は低賃金・長時間労働で、複数の業務を一人でこなす必要があるにもかかわらず、正式に労働契約を締結していないケースが多い。さらに契約条項には不平等な内容が含まれており、労働者が中途退職した場合には高額の違約金を支払わされることもある。

四、企業管理の転換：労使矛盾の新しい解決法？

具体的な労働環境における労働者の権利は、もちろんマクロ経済環境や業界の状況と密接に関係しているが、最終的には、企業がミドル・ミクロのレベルで制度を制定、実施する主体であり、従業員に対して行使する権力関係に帰着する。今年の大規模なリストラや賃下げの裏側では、労働者の長時間労働やサービス残業がより深刻化し、過労死や自殺事件が相次いでいる。「コスト削減と効率向上」というスローガンのもとで、一部の企業は従業員の利益を犠牲にして経営難を乗り切ろうとしているが、両者の間に必然的な関係があるわけではない。労使関係の対立が深まる根本的な原因は、「経済の寒冬」という一言で片づけられるものではなく、結局のところ普通の労働者が企業経営に民主的に真に参加する権利を欠いていることにある。

「996 勤務制（朝 9 時から夜 9 時まで週 6 日勤務）」のような社会的に長年批判されてきた悪質な労働慣行は今年になっても改善されていない。1 月には、中国の有名なショート動画プラットフォーム「快手（クアイショウ）」が「11.5 時間勤務制」を実施していると報じられた。出勤から退勤までの打刻時間が少なくとも 11.5 時間を経過していなければならないという規則である。5 月には、百度（バイドゥ）の広報部門責任者の璩静が動画配信アプリ「抖音（ドウイン）」で「離婚さわぎで退職したいと騒ぐような社員がいたら、私は即座に受理する」などと発言したり、社員に 24 時間携帯電話の電源を入れておくよう求めたことが明らかになり、百度の企業文化や制度に対する世論の反発を招いた。この影響で百度の株価は一時下落し、最終的に璩静本人は百度を辞職した。6 月には、電池メーカーの寧徳時代が「100 日奮闘キャンペーン」を打ち出し、「896 勤務制（朝 8 時から夜 9 時まで週 6 日勤務）」を導入した。自動車業界でも過酷な残業が問題となっている。業界関係者によると、テスラの工場では長期にわたって 12 時間勤務制が続き、勤務時間短縮後には給与が減額されたという。蔚来汽車では、ある社員が半年間で 500 時間もの残業をこなしながら残業代を支払われていなかったとも報じられている。また、6 月 27 日にはアイスクリームのメーカー鐘薛高のライブ配信中に女性配信者が突然倒れる事件が発生し、ネット上で大きな注目を集めた。その後の報道によると、この女性配信者は生理中で体調不良の中、無理をして出勤していたという。企業の責任者はその後、「本人はすでに受診した」と説明した。この事件は、ネット配信業界の労働者の間にも依然として深刻な過労問題が存在することを浮き彫りにした。

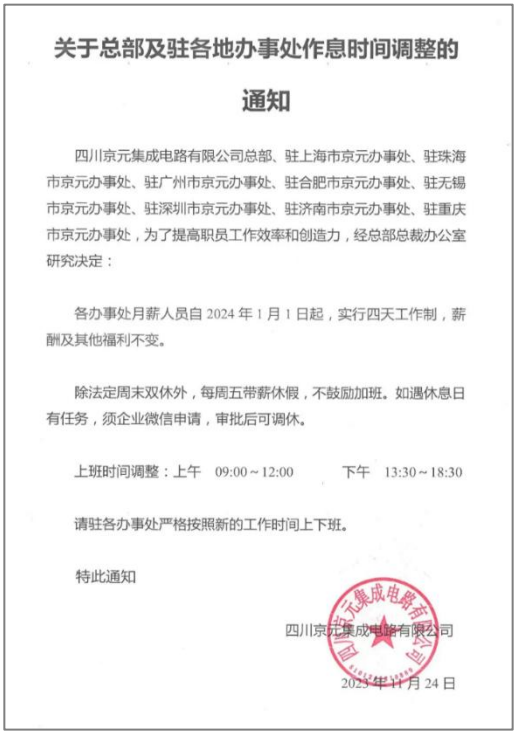
電池メーカー「寧徳時代」が社員にはっぱをかける「100 日奮闘キャンペーン」の画面

フードデリバリー、宅配、ドライバー、清掃員、警備員などのサービス業は、失業者を受け入れる重要な受け皿である一方で、競争の激化によって「内巻化（過剰競争）」が進み、労災死が頻発している。9 月には、杭州で 55 歳のフードデリバリー配達員で「配達王」の異名を持つ労働者が電動バイクの上で休憩中に突然死した。8 月には、広東省で 33 歳の警備員が夜勤中にトイレで突然死した。清掃員の李さんは、退勤後の打刻待ちの列に並んでいる最中に突然倒れ、病院に搬送された後に死亡した。事件の前、彼女はすでに 10 日連続で勤務し、毎日 12 時間以上働いており、倒れた後も会社がすぐに救急搬送しなかったという。李さんの死後、遺族は今年 4 月、上海市静安区の裁判所に訴えを起こし、事件の審理を求めた。

教育、医療などの分野でも長時間労働が蔓延し、その職業特性ゆえに問題が見過ごされやすい。3 月 14 日、東莞市鳳崗鎮の私立学校に勤務していた教師の李さんが学校の宿舎で亡くなっているのが発見され、警察関係者は死因を過労死とみている。南京林業大学の若い教師の宋凱さん（博士）は、任期中の評価で不合格となり、降格・減給に加え、住宅補助金や定住支援金の一部を返済させられた。そして 4 月 2 日に自殺した。今年の調査によると、中国の小中学校教師の平均週労働時間は 52.36 時間で、法定労働時間を 12.36 時間も上回り、半数の教師が不安やストレスに悩まされているという。医療業界でも超長時間労働による過労死事件が多発している。たとえば、南通大学附属病院の麻酔科主任医師・朱翔（ジュ・シャン）さんは、1 月 12 日に急病で亡くなった。享年 46 歳。親族によると、彼は風邪が治らないまま連日勤務を続けた結果、急性心筋梗塞を発症したという。言うまでもなく、高強度かつ長時間の労働形態は、労働者の心身の健康を深刻に損なっている。慢性的な疲労とストレスは、数多くの取り返しのつかない悲劇を引き起こすだけでなく、社会的な対立をも生み出している。

ここで明確にしておくべきは、現在の経済低迷の状況下にあっても、多くの企業には依然として一定の裁量があり、企業制度の調整で労働者の待遇や職場環境を改善する余地があるということだ。昨年以降、海外の事例を参考に「週 4 日勤務制」を試みる中国企業が現れ始めており、今年も改革に踏み出す企業が登場している。

2024 年年初め、四川京元集成電路有限公司は、1 月 1 日から本社および各営業所の月給制社員を対象に「週 4 日勤務制」を導入した。給与や福利厚生は据え置きで、金曜日を有給休暇日とし、残業は推奨しない方針を打ち出した。勤務時間は午前 9 時から 12 時、午後 1 時 30 分から 6 時 30 分に設定され、休日出勤が必要な場合は企業微信(WeChat のビジネスサービス）で申請し、承認後に代休を取ることができる。11 月には、長沙市のあるデザイン会社が 12 月 2 日から「週 4 日勤務・週 3 日休み」の制度を導入すると発表し、毎週水曜日を休日とした。勤務時間は午前 10 時から午後 4 時半までである。これらの企業の多くは、制度の最適化を通じて従業員の仕事効率や創造性を高め、仕事と生活のバランスを改善することを目的としており、企業が従業員の権利や働き方に対して新たな視点を持ち始めていることを示している。



关于总部及驻各地办事处作息时间调整的通知

四川京元集成电路有限公司总部、驻上海市京元办事处、驻珠海市京元办事处、驻广州市京元办事处、驻合肥市京元办事处、驻无锡市京元办事处、驻深圳市京元办事处、驻济南市京元办事处、驻重庆市京元办事处，为了提高职员工作效率和创造力，经总部总裁办公室研究决定：

各办事处月薪人员自 2024 年 1 月 1 日起，实行四天工作制，薪酬及其他福利不变。

除法定周末双休外，每周五带薪休假，不鼓励加班。如遇休息日有任务，须企业微信申请，审批后可调休。

上班时间调整：上午 09:00～12:00　　下午 13:30～18:30

请驻各办事处严格按照新的工作时间上下班。

特此通知

四川京元集成电路有限公司

2023 年 11 月 24 日

四川京元集成電路有限公司の週四日勤務の通知

長時間労働制度のほかにも、インターネット大手企業による従業員のプライバシー侵害や競業避止契約の乱用などの問題が、社会的な関心を集めている。

京東（JD.com）は、勤怠の厳格な管理、人員削減、「大企業病（官僚的体質）」の是正などの取り組みで世論の注目を浴び、たびたび検索ランキングの上位に上がった。5 月には、創業者の劉強東（リウ・チアンドン）がオンラインの幹部会議で「努力しない者はパートナーではない」と発言したことが広がり、ネット上で嘲笑や批判を浴びた。一方で、ネット上で話題となった動画シリーズ「英国人男性の中国大手企業サバイバル記」は、2024 年の「大手企業における過剰労働文化」を風刺する象徴的な事例となった。大手企業の過酷な労働環境の前では、確かに誰もが「平等」なのだと。

さらに、5 月には「京東が社員のスマートフォンのチャット記録を強制的に確認している」との情報がネット上で拡散された。スマホの記録の開示を拒否した社員は即座に解雇されたという。一部の新入社員は、社内掲示

板でこの件についてコメントしたことで人事部に呼び出され、退職届の提出を迫られた。この事件は、企業の管理権限と従業員のプライバシー保護をめぐる激しい議論を呼び起こした。多くの人々は、「企業は管理の過程で権限の境界を明確にし、従業員のプライバシーを尊重すべきだ」と主張した。

また、今年は採用や退職時の競業避止契約の乱用も大きな批判を浴びた。2 月には、EC（電子取引）大手の拼多多（ピンドゥオドゥオ）が複数の元社員から「競業禁止条項を乱用している」と告発された。社員は勤務時に過酷な労働を強いられ、退職後も尾行や盗撮されるなどの嫌がらせを受け、競業制限違反として企業から高額な損害賠償を請求されていた。金額は十数万元から百万元（数百万円～数千万円）にのぼるという。また、字節跳動（バイトダンス）の元社員・函道（ハン・ダオ）さんが、社内ツール「飛書（Feishu)」に投稿した文章「バイトダンスで 2 年間身を捧げたが、不当解雇され全給与を返還せよと命じられた」も大きな注目を集めた。彼は同社で 2 年間勤務し、上司との対立をきっかけに退職を迫られ、退職証明書を受け取るために競業避止契約への署名を強要された。その後、転職先に入社すると、字節跳動から 60 万元（約 1,300 万円）の損害賠償を請求されたという。さらに、一部の告発では、拼多多と上海地方政府の間に「政商回転ドア（官民癒着)」の構造があるとも指摘されている。

本来、労働契約法における競業避止条項は、企業の技術情報や営業秘密を扱う一部の社員にのみ適用されるべきものであった。しかし、現在ではその運用が拡大し、ほぼすべての社員との契約に盛り込まれる傾向にある。競業避止契約は、企業が従業員の退職や転職を制限・統制する手段となっており、多くの大手企業は本来支払うべき補償金を支払わずに、逆に従業員に対して高額の違約金を請求するなど、「用済みになれば切り捨てる」行為に及んでいる。現在も関連訴訟や労働者による権利回復の取り組みが続いており、引き続き社会の注視が求められる。

また、今年特に世論の注目を集めた企業がもう一つある。それが胖東来（パン・ドンライ）だ。労使対立が激化し、解決の糸口が見えない中で、胖東来の「独自の企業制度と文化」が社会的議論を巻き起こしたのは、むしろ当然のことと言える。

河南省を拠点とする地元の人気スーパーマーケットチェーンである胖東来は、地域の物価や住宅価格に基づいて給与を設定し、利益の 80％を従業員の生活向上に還元し、昇進の見通しを明確にするなど、従業員への手厚い待遇で知られている。また、30 日以上の有給休暇、1 日 8 時間勤務・残業禁止、休暇申請は必ず承認、快適な休憩スペースの提供など、充実した労働環境を整備している。

胖东来的薪资待遇 你心动了吗

序号	项目	内容
1	待遇	5号前发上月工资，试用期3个月，劳动合同五年，到期续签无固定期限合同
2	底薪	基层员工3500左右，烟酒岗3900-5000
3	绩效	文化理念500，专业技能500，日常管理500，60分合格
4	岗位补贴	保洁、保安、收银、销售…500，部分工种1000-2000
5	基本福利	五险一金、重大疾病保险、低价员工餐、打折商品（肉类、熟食不过夜）、团建旅游
6	节日福利	情人节400，中秋800，春节1000的礼品，退休也有
7	关怀福利	结婚贺金（500-3000按工龄）、生育贺金（500-1000，满七年3600）、育儿补贴（住院2000，安工龄1500-7000），见义勇为奖、发明创造奖、带薪假期
8	丧事慰问	包括员工父母、配偶及配偶父母、子女，按照工龄给予500-1000
9	工作时间	只上半天班6小时，每周二休息
10	假期	每年带薪休假40天，春节放假五天；婚假（初婚21天，再婚7天）、产假（98天+3个月，可延期一个月）、流产假（4个月内15天，4个月以上42天）、陪产假（男士7天）、丧假（7天，路远的+2天）、病假（6-30个月）、工伤假按国家标准等。
11	假期工资	婚假、陪产假、丧假、年假工资奖金照发；产假、流产假、工伤假按国家标准执行；病假按2000发
12	特殊待遇	实习期3000-4500；面试报销路费，200购物卡
13	委屈奖	按正常流程工作受到委屈的，补贴5000-8000
14	老员工	部分老员工有贡献奖现金或则汽车
15	关爱补贴	个别凸出贡献员工大病就医补助，房补、车补
16	休闲	员工之家免费提供书籍、运动健身、洗浴按摩、舞蹈、唱歌等，可以带家属。
17	食宿	部分部门免费吃住，其它部门有餐补500-1000
17	普通员工	最低标准：底薪3500+绩效1500+岗补500=5500，分红每月大约1000多，社保五险。根据岗位有不同
18	高管（岗补/分红另算）	班长：底薪5000+绩效2000=7000+，课长：底薪7000+绩效5000=12000+；处长：底薪1万+绩效1.5万=2.5万+；店长：底薪2万+绩效3万=5万+，副课长、副处长、店助省略，分红按照利润及岗位比例

ネットで明らかにされた胖東来の魅力ある処遇の一覧〔赤枠は「通常業務で侮辱を受けたと感じた場合 5000-8000 元の手当てを支給」とある〕

「楽しく働く」「自由と愛」「幸せな生活」といった従業員へのケア理念が浸透しており、ネット上の労働者たちからは賞賛の声が絶えない。中には、胖東来を「社会主義的企業」の理想形と評する論調すら見られる。

その評価がやや過剰であるかどうかはさておき、社会的責任を最優先し、利益を二次的な目標として位置づけるという胖東来の制度理念からは、中国の改革開放以降、長年にわたり推奨されてきた市場競争・拡張路線、そして過度な労働者搾取や深刻な負の外部性を伴う主流企業群との大きな違いが見て取れる。胖東来が「社会主義的」性格を持つのか、それとも「革命」なのか「改良」なのかをめぐる議論は、立場の違いこそあれ、この違いの存在を広く認識させたという点で共通している。また、多くの声が、胖東来を北欧型の社会民主主義や福祉国家モデルを取り入れた新しい企業価値の代表とみなし、中国経済管理の将来が進むべき方向を示していると評価している。こうした方向性は、近年世界的に広がっている ESG（環境・社会・ガバナンス）の潮流にも合致しており、「内巻（過剰競争）」からの脱却や「共同富裕（共に豊かになる）」の実現に向けた現実的な解決策ともなり得る。

ある意味において、胖東来は実際に従業員やその他の利害関係者が経営に参加する「経済民主主義」的思想を企業運営に取り入れている。たとえば、今年 2 月に起きた同社の社員の「試食事件」では、当初、規定に違反して試食品を食べた従業員を解雇するという会社の決定が、ネット上で大きな批判を招いた。その後、世論の反応を受け、会社は民主的な手続きを通じて処分方針を「配置転換」に変更した。最終的に公表された 13 ページに及ぶ報告書では、当該従業員や複数の管理職層が議論と協議、そして投票を経て結論を導き出す「民主的合議制」のプロセスが詳細に記録されていた。こうした仕組みは、中国の改革開放以降の企業経営の実践において、きわめて稀有な事例である。

胖東来「試食事件」に関する報告書

しかし、11 月になると、胖東来が「従業員が結婚の際に高額な結納金（彩礼）を要求した場合、すべての福利厚生措置を取り消す」と通知したという情報が広まり、多くの批判を招いた。確かに一部のネットユーザーは「高額な結納金は悪しき社会風潮である」として支持する意見を述べたが、一方で「企業が『処罰』という形で従業員の私生活に介入するのは越権行為だ」と批判する声も多かった。これに対し胖東来は、「現時点では正式な規定ではなく、あくまで理念としての呼びかけに過ぎない」と釈明した。その後、元従業員によって「家庭訪問制度」や「清掃員に PPT（プレゼン資料）の作成を義務付ける」など、細部にまで及ぶ厳格な評価・管理制度の存在が暴露され、再び論争を引き起こした。

胖东来商贸集团关于“餐饮部员工制作员工餐未按标准试吃”事件的重新民主讨论、审议、决议

时间：2024 年 2 月 18 日

部门：许昌市胖东来商贸集团有限公司

胖東来の企業運営からは、企業ガバナンスを通じて社会変革を推進しようとする新しい発想や試みを確かに見て取ることができる。しかし同時に、その「新しい理念」の中には、改革開放以前の、あるいはそれ以前からの伝統的農耕社会に根差した家父長的な道徳経済学が影響していることも見逃せない。歴史学者 E・P・トンプソンの言葉を借りれば、そこには「社会的規範や義務、共同体内部の経済的責任に関する、長く持続してきた伝統的観念」が存在している。そのため、胖東来をめぐる議論の中では、常に二つの対立する声が見られる。一方では、自由市場と企業の自主権を重視する立場の人々が、胖東来を「効率性に欠けた雇用管理制度を象徴する存在」であり、「現代的市場経済秩序への脅威」とみなしている。他方では、労働者重視の立場の人々が、胖東来を「現在における真に先進的な企業モデル」と評価している。たとえそれが資本主義経済の大海に浮かぶ「社会主義的孤島」とまでは言えないにしても、少なくとも現行の制度枠内で労使の調和を実現する改良の可能性を体現しているという見方である。

ただし、強調しておくべきなのは、胖東来をめぐる一連の議論のいずれもが、十分な調査や実地研究に基づいてはいないという点だ。胖東来は今や、私たちが理想とする経済組織のイメージを投影する対象であると同時に、異なる経済統治の理念がせめぎ合う世論上の公的焦点となっている。胖東来をめぐる議論は、今後も長く続くだろう。――　もうしばらく馬を走らせて様子をみてみよう。

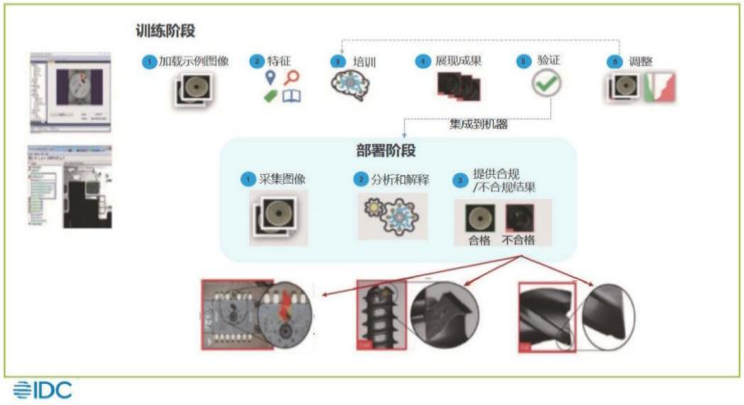
さらに注目すべきは、2023 年 12 月に改正された新しい会社法である。この改正法には、企業の民主管理の強化および従業員の合法的権益の保護が正式に盛り込まれた。法律は 2024 年 7 月 1 日から施行され、企業が従業員持株制度やストックオプションを実施する際の規定が設けられたほか、初めて企業の民主管理に関する複数の新たな制度が明文化された。具体的には、所有形態を問わず、一定規模以上の企業では取締役会・監査役会・監査委員会に従業員代表を含めることを義務づけ、労働組合の地位と権限を強化し、従業員代表大会を基本形式とする民主管理制度を確立した。こうした改正は、企業労働者にとって確かに一歩前進といえる。しかし同時に、現行制度のもとで、これらの条項が過去のように形骸化したり、形を変えて形だけ残ることをどう防ぐか、また、従業員が実際に経営に参加する経験・能力・権限をどう確保するか、そして自発的なボトムアップ型の労働組織化を妨げないようにするにはどうすべきかといった問題は、依然として大きな課題として残っている。

五、AI による代替・管理と新ラッダイト運動

2024 年、人工知能（AI）技術の応用はさらに現実化した。メインストリームの宣伝では、この技術は人類の「第四次産業革命」の中核的要素とみなされており、経済の停滞と衰退に苦しむ主要国が再び生産力向上の軌道に乗ることを可能にする希望として語られている。しかし、AI が伝統的な労働形態や生産組織のあり方に与える影響については、依然として十分な評価がなされていない。関連する研究や報道は少なく、分析も困難である。政界と産業界が狂熱的に資本を投じる一方で、労働者の声はかき消され、権利は失われ続けている。もちろん、「機械が人間に取って代わる」という傾向は、これまで何度も労働者の役割と立場を再定義してきた。そしてそのたびに、私たちの生活環境、雇用機会、権利保障に深刻な影響を及ぼしてきた。人間代替の新たな波が始まった今、私たちはこの技術環境の主導権を握り、労働者中心の未来を実現できるのか――それはいまだ不確定である。

AI による「代替」は、今年も引き続き注目のキーワードとなった。だが、生成系 AI が主にホワイトカラーの知的労働を置き換えるという一般的なイメージとは異なり、AI の衝撃をより早く、より大きく受けているのは、むしろ製造業をはじめとする伝統的なブルーカラーの現場である。これらの分野では AI の応用がすでに成熟段階に入り、影響の範囲も広い。従来の「機械による人の置き換え」（すなわち肉体労働を機械が代替する）という認識を超えて、AI は製造業において、モデル予測と計画、製造指揮とスケジューリング、プロセス最適化、機械認識による品質検査、安全監視、設備の点検・保守など、より多様な領域へと応用が拡大している。「ライトハウス工場（灯塔工厂＝最先端テクノロジーで管理された工場）」に関する報道によれば、中国ではすでに 2100 か所を超える高度なデジタル化作業場とスマート工場が建設されているという。例えばフォックスコン（富士康工業）傘下の鴻佰科技（ホンハイ・テクノロジー：Ingrasys）は AI による需要予測モデルを導入し、顧客に対して受注予測サービスを提供している。寧徳時代（CATL）の溧陽工場では AI を用いて電池の品質検査や設備の予知保全を行い、リアルタイムのデータに基づいてメンテナンス計画を最適化するなどの事例が挙げられる。

AI 検品の過程図



産業用ロボットと AI の融合応用の事例も、近年メディア報道で頻繁に取り上げられている。たとえば、盤古予測大型モデルが宝鋼（Baosteel）のリアルタイム生産に投入された例、山東鋼鉄集団の棒鋼生産ラインで稼働する赤外線検査サンプリングシステムが 24 時間体制で連続採取と分析を行う例、さらには 1 日中稼働し続ける綿花摘芯ロボットが 18 人分の労働力に相当するという例などがある。データによると、2023 年に世界で新たに導入された産業用ロボットは 50 万台を超え、そのうち中国での導入台数が全体の 51%を占めている。しかし、研究者の許輝の論文によると、アメリカでは産業用ロボットが 1 台導入されるごとに平均 2～3 人分の雇用が失われ、ドイツではその影響がさらに大きく、雇用全体の約 23%、およそ 27 万 5000 人分の雇用が消滅しているという。一方、中国では職業教育に対する差別や軽視の風潮が根強く、製造業の自動化エンジニアリング分野で人材が不足している。職業学校の学生は、学校のカリキュラムや実習でも社会的需要や自身の期待に見合うスキルを身につけることが難しい。その結果、「最もリスクに弱い層が、最も高いリスクを負いながら、データ化された製造業界に自動化エンジニアを供給している」と指摘されている。

さらに、産業用ロボットの普及は地域間の発展格差や労働者階層内の分断を拡大させる可能性もある。MIT のダロン・アセモグルとボストン大学のパスカル・レストレポの共同研究によると、「相対的に周縁的な地域では、ロボット 1 台の導入が 6.2 人分の雇用減につながる。自動化は生産性の向上を通じて経済成長をもたらすが、その成長が生み出す新たな雇用は他地域に集中し、周縁地域の雇用状況はむしろ悪化する」。また、中国の家庭を対象にした縦断的データ分析研究でも、自動化の進展が一般労働者にとって就業機会の減少、時給の低下、残業の増加をもたらしていることが明らかになった。浙江工商大学の研究者 3 名による 2010 年から 2019 年の中国工業パネルデータの分析でも、AI が高技能労働者と低技能労働者とのあいだのスキルプレミアム（技能格差）を拡大させていると結論づけている。

陳氚と李暁曼が行った X スマート発電所に関する研究によると、AI が工場に導入された際、その影響は職種や階層によって大きく異なるという。調査対象となった国有発電所では、AI 設計チームが当初「中間の代替」を目指し、多くの中堅技術者の管理・意思決定業務を自動化しようとした。しかし、中間層の管理者は現場労働者よりも発言権を持っていたため、交渉に介入したり、アルゴリズム設計に関与したり、技術の廃止を促したり、異動を選んだりすることで、この種の衝撃をある程度回避することができた。これに比べて、現場労働者が持つ社会的な緩衝メカニズムははるかに脆弱である。

少なくとも現時点では、ホワイトカラー職の代替は製造業ほど急激ではないが、進行は着実に進んでいる。バイトダンス（字節跳動＝TikTok の運営会社）は今年 10 月、マレーシアで AI による審査を導入した結果、約 700 人を削減したと発表した。TikTok の報道担当者によれば、現在、同社の世界的なコンテンツ審査では「80%の違反コンテンツが自動化技術によって削除されている」。同時期、消費者がオンライン上で「人工対応への切り替

え」が困難であることをめぐって、ネット上で大きな議論が起こった。AI カスタマーサービスは企業のコストを削減する一方で、消費者のニーズとの間に依然として大きな溝が存在している。また、『経済観察報』の報道によれば、2024 年には国内の主要銀行が相次いで AI 技術を採用し、採用プロセスの効率化を進めているという。調査によると、82%の企業が履歴書審査に AI を使用し、40%が候補者との対話に AI チャットボットを活用している。さらに約 23%の企業が面接に AI を用い、64%の企業が AI による候補者評価の審査を行っている。

一方で、生成系 AI をめぐる知的財産権の問題も今年さらに深刻化した。8 月、コンテンツ配信プラットフォーム「番茄小説」の作家が、契約書に新たに「AI トレーニングに関する追加協議」が追加され、自身の作品を AI の学習素材として提供することを求められたと SNS に投稿した。作家たちは、AI による小説作品がオリジナル作家の生存空間を圧迫することを懸念し、プラットフォームの変更や「執筆停止運動」を呼びかける声も上がった。また、一部の作家は、AI の学習素材の質を意図的に下げるために、大量の低品質・意味不明なテキストを生成し、「AI をわざとダメにする」試みを行っている。ほかにも、独自プラットフォームを立ち上げようと仲間を募る者も現れた。番茄小説の関係者はその後、すでに追加協議に署名した作家や、AI 支援執筆条項を含む契約を結んだ作家向けに、該当条項を解除できる機能を追加したと説明した。同様の問題はすでに 2023 年にも起きており、4 人の中国人イラストレーターが、自身の作品を AI モデルの学習に無断利用されたとして小紅書（中国の SNS 兼 EC 取引プラットフォームサービス）を提訴した。世界的にも事情は同じで、OpenAI はインターネット上のテキストデータを学習に用いたことが著作権侵害にあたるとして、複数の作家や大手メディアから訴訟を起こされている。これらの事例は、知識労働者たちが資本によって推進される AI 生成ツールとの競争のなかで、いかに不利な立場に追い込まれているかを浮き彫りにしている。

もう一つ、極めて大きな世論の注目を集めた事件が「萝卜快跑（Radish Run）」である。3 月、百度（バイドゥ）が開発した無人運転タクシー「萝卜快跑」が、武漢で初めて 24 時間体制での運行を開始した。その低料金戦略は瞬く間に多くの利用者を惹きつけたが、同時に従来のタクシー運転手やライドシェア運転手たちに深刻な生存危機感をもたらした。実際のところ、無人運転車の導入範囲や台数は武漢市内でもごく限られていたものの、運転手たちの神経を大きく刺激するには十分だった。というのも、都市の旅客運輸業に従事するドライバーたちの生活は、今年すでに極めて厳しい状況にあったからである。2024 年 4 月時点で、中国全土のネット配車ドライバーは約 700 万人に達している。大量の失業者がこの業界に流入した結果、従事者のリスク耐性はますます弱まり、わずかな変化でも大きな打撃となるようになっていた。6 月末、武漢市建設汽車客運有限公司は声明を発表し、政府に対して「公平な価格設定」と「萝卜快跑の運行区域の制限」を求めた。インターネット上でも、世論の多くはドライバー側に同情的であり、「このタイミングで百度がこのような計画を打ち出すのは、一般市民の“飯の種”を奪う行為に等しい」と批判が集まった。その後、百度側は「無人運転技術は社会に“遠隔安全員”など新たな雇用を生み出すものであり、タクシー運転手が応募することも歓迎する」と説明した。しかし、ほぼ確実に予測できるのは、世界的な自動車産業の電動化競争、AI 産業の激化、そして国内インフラ投資の新たな出口を求める政策動向が相まって、今後も自動運転および関連する道路改造計画が、中国各大都市でさらに加速していくということである。

無人タクシーの営業所に配備された遠隔安全要員の設備

AI をめぐるもう一つの重要なキーワードが「管理（コントロール)」である。AI アルゴリズムによる管理のもとで、一部の企業や産業の労働者は、これまで以上に高圧的な労働環境に置かれるようになっている。たとえば、コンビニエンスストア・チェーンの便利蜂では、店舗に「スマートアルゴリズム管理システム」が導入され、店員が持つ端末を通じて作業が 70～80 項目の細分化されたタスクに分解され、さらにカメラで従業員の作業状況がリアルタイム監視されている。昼食やトイレの時間までも厳しく制限されるこのようなアルゴリズム管理下の労働は、従業員に強い抑圧感を与え、離職率の上昇を招いている。11 月には、キーボードの入力記録、デスクトップのスクリーンショット、マウスの追跡などの機能を備えた AI による従業員監視ソフトが大きな注目を集めた。複数の国際企業がこの種のソフトを用いて従業員の行動やチャットでの感情傾向を分析しており、ウォルマートやケンタッキー・フライド・チキン（KFC）では、AI が従業員と顧客のやり取りや販売パフォーマンスを分析し、それを給与・昇進評価の基準にまで組み込んでいる。AI システムはわずかな行動差異に基づいてスコアを算出し、こうした監視の仕組みは「デジタル時代の奴隷労働」と批判されている。

同時に、AI サービスを支えるデジタル労働搾取の問題にも引き続き注目する必要がある。6 年前に話題を呼んだアマゾンの無人店舗「Amazon Go」は、「レジなし」をうたう先端技術として宣伝されたが、今年 4 月、実際には 1000 人以上のインド人外注労働者が取引データを手作業で確認していたことが暴露された。また OpenAI の ChatGPT はケニア人労働者にデータラベリングを委託し、その時給は 2 ドルにも満たなかった。彼らは暴力や性的虐待などの過激な内容を選別する作業を担い、深刻な心理的トラウマを負ったと報じられている。さらに、テスラの自動運転システムにおけるデータ分類作業はベネズエラ人労働者に外注され、時給はわずか 90 セントだった。これらの事例は、AI モデルの開発と運用の背後に、依然として低賃金労働力への構造的搾取が存在することを示しており、この現象は「AI 新植民地主義」とも呼ばれている。

こうした高圧的な管理や代替への流れに対抗する形で、労働者の間には“新しいラッダイト運動”とも呼ばれる動きが生まれている。10 月、アメリカでは過去 50 年で最大規模の港湾ストライキが 36 の港湾で発生した。労働者たちは待遇改善だけでなく、港湾の自動化そのものに反対したのである。最終的に資本側は妥協し、今後 6 年間で港湾労働者の賃金を大幅に引き上げることに同意した。この労働者の勝利は、昨年の全米脚本家組合（WGA）による「映画会社の AI 脚本導入への抵抗」とも呼応している。一方、6 月には TikTok を運営するバイトダンスの実習生が、チーム内のリソース配分に不満を抱き、システムの脆弱性を利用して AI モデルの訓練を破壊するという事件も起きた。これは技術労働者による、AI システムへの別種の“反撃”として注目された。理論的には、新ラッダイトは「技術そのもの」ではなく、その背後にある権力構造と資本の論理に対する批判だとされるが、実際の現場では、しばしば自らが制御できない新しい生産手段を破壊するという形を取って現れる。学者の王洪喆は論文の中で、歴史的な「ラッダイト運動」は、労働者が地域を超えた集団行動と階級的アイデンティティを形成し、道徳経済に基づく生産関係を築き、慣習と法を通じて近代技術を統制する政治的要求を生み出した自主的な過程であったと指摘している。したがって、彼は、自動化による完全な人間労働の代替ではなく、「生きた労働」と機械がともに発展する可能性を残すべきだと主張している。

企業による AI 導入が進むにつれて、労働者の権利保護もようやく制度的な関心を集めるようになってきた。2024 年 5 月、アメリカ労働省は大統領令に基づき、「職場における AI 利用原則」を策定した。この原則では、雇用主が使用する AI システムを正確かつ誠実に公開し、労働者がその AI システムに関する情報を随時入手し、意見を述べる権利を持つことが定められている。さらに同年 8 月 1 日、欧州連合（EU）の「人工知能法」が正式に施行された。この法律は、AI を利用した人事・労務管理ツールをリスクレベルに応じて分類し、企業による高リスク AI ツールの使用を制限することを明確に打ち出している。また、職場や教育機関で人間の感情を推定する

行為を禁止している点も大きな特徴である。私たちは、こうした国際的な制度整備の動きを注視しつつ、「技術は誰のために存在するのか」「その発展は本当にすべての人を利するのか、それとも権力集中と労働疎外の道具になっているのか」という問いを、より多くの人々が投げかけ続けることを期待したい。

六、労災事故：底なしの惨事

2024 年には各業界で労災事故が相次いだ。依然として石炭鉱山、金属・非金属鉱山、建設業、化学工業、工業・商業、交通運輸などの重点分野に集中している。中国応急管理部〔国務院に属する安全生産、災害管理、応急救援に関わる行政部門〕の統計によると、同年 1～9 月の全国における各種の労災事故は計 14,402 件、死者 13,412 人に上った。前年同期と比べると減少傾向を示しているものの、依然として高い水準にある。以下、各業界で比較的典型的な、あるいは多数の死傷者を出した労災事故をとりあげる。

1 月 12 日、河南省平頂山市の天安煤業株式有限公司第十二鉱で、炭塵とガスの噴出事故が発生し、16 人が死亡した。事故調査によれば、同鉱は工期短縮と進捗優先のため、規定に違反して操業を行い、39 人が処分を受けた。1 月 20 日、江蘇省常州市の桑栄金属科技有限公司で粉塵爆発事故が発生し、8 人が死亡、8 人が軽傷を負った。関係企業は監督部門の調査を逃れるために隠れて生産活動を行っており、生産設備の設計条件を無視して作業をしたため、現場にアルミ合金の粉塵が大量に蓄積。応急対応の不備が事故につながった。3 月 11 日、安徽省の淮河エネルギーホールディングスの謝橋炭鉱でガス対策が不十分だったため、閉鎖作業でガスが爆燃し、7 人が救助の甲斐なく死亡した。3 月 13 日、遼寧省の金鉱で昇降機の落下事故が発生、3 人が死亡。事故を起こした鉱山は無許可かつ長期間休止中だった。4 人が無断で坑内へ入り鉱石を盗掘していた。4 月 13 日、河北省盧龍県強荒島で船が転覆し、12 人が死亡、6 人が行方不明となった。4 月 30 日、広東省開平市の八一ごみ中継所で、ごみ運搬車が後進中に女性清掃員と衝突し、清掃員がゴミ投入口から圧縮機のなかに転落して死亡した。5 月 6 日、上海市楊浦区の建設現場で、タワークレーンの解体作業中に 3 人の作業員が転落して死亡。6 月 15 日、河南省平頂山市で、バン型冷蔵車を人員輸送用に違法使用し、人と荷物を同時に積載したため、車内で女性労働者 8 人が窒息死した。調査によると、この事故は軽型冷蔵車を保有する企業の責任で、監督機関の監督管理の不備によって引き起こされた重大な生産安全責任事故と認定された。8 月 12 日、遼寧省遼陽市の洗車場で、危険物運搬車の貯蔵タンク洗浄中に中毒・窒息事故が発生し、3 人が死亡した。8 月 21 日、四川省楽山市の四合炭鉱で、通風井の閉鎖作業中に事故が発生し、8 人が死亡した。12 月 7 日、山東省栄成市の藍潤グループが建設中の斉東海通冷凍倉庫で、断熱材が発火して火災が発生し、9 人が死亡した。事故原因は現在調査中。

事故の具体的な原因分析のほかに注目すべき重要な問題として、地方政府が事故発生時に公開性や透明性を欠いていること、さらにはメディアや市民からの監督に対して警戒的・敵対的な態度を示すことが挙げられる。たとえば、3 月 13 日に河北省燕郊で起きたガス爆発事故では、中央テレビ（CCTV）の記者が現場の中心地で中継報道を試みたところ、黒服の男性 2 人にカメラの前を塞がれ、生中継のインタビューは強制的に中断された。その後の映像には、3 人の記者が十数人の男たちに押され、もみ合いになる様子が映っていた。この出来事は大きな波紋を呼び、中国国内で注目を浴びた。その後、中国記者協会は公式に次の 3 点を質問した。記者は取材を行うべきではないのか？　記者は混乱を引き起こす存在なのか？　一枚の公式発表で現場報道に取って代えることができるのか？　この事件は、中国における公共安全事故の報道がますます深刻な制約を受けている現状を浮き

彫りにした。最終的に、この爆発事故では 7 人が死亡し、27 人が負傷した。しかも、この場所は半径わずか 2 キロ以内で過去 3 年間に 3 回連続してガス爆発事故が起きた地域であった。

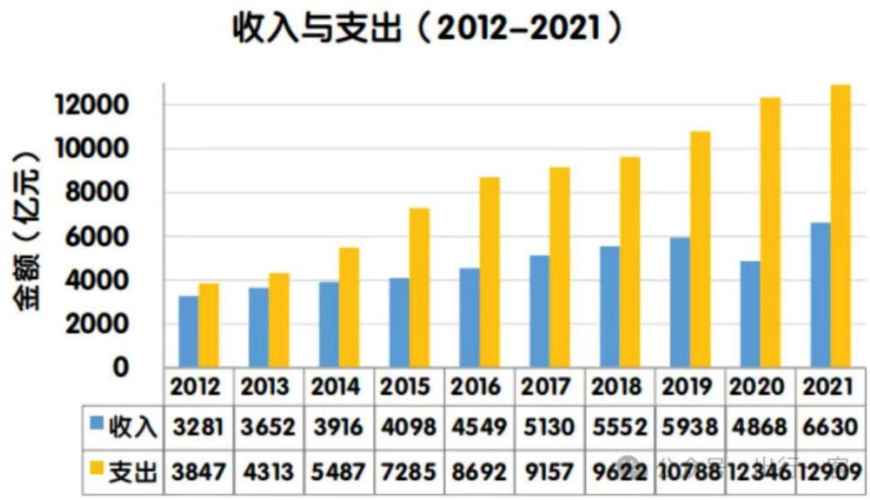
2008 年の経済危機の対策として「4 兆元経済刺激計画」が実施され、中国は「大型インフラ建設時代」を迎えた。全国各地で大規模な公共事業が展開され、高速道路や鉄道などのインフラ整備が急速に進み、中国は瞬く間に世界最大のインフラ市場へと成長した。しかし、この熱狂的な建設ブームの後、各地でインフラの品質問題が次第に露呈し始めた。加えて、気候変動による異常気象の頻発や、地方政府の地方債の償還危機による財政緊縮が重なり、施設の維持管理や安全チェックが難しい課題となっている。

5 月 1 日未明、広東省梅州市で梅大高速道路の大埔から福建方面に向かう区間で路面が陥没する重大災害が発生した。計 23 台の車両が陥没に巻き込まれ、48 人が死亡、30 人が負傷した。梅大高速は 2010 年に着工し、2014 年に完成。山地や丘陵地帯を通り、福建省の高速道路と接続することで、広東省と福建省を結ぶ重要な交通の要所となっていた。この道路は特に福建省龍岩市出身の出稼ぎ労働者が使う交通の主要ルートでもある。今回の事故で亡くなった多くの犠牲者は福建省龍岩市にある村民らで、メーデー連休を利用して帰省途中だった出稼ぎ労働者だった。龍岩地区は鉱産資源が豊富である一方、長年にわたる大規模な採鉱によって植生が破壊されてきた。経済構造の転換に伴い、近年は多くの鉱山企業が閉鎖され、村民たちは広東省の電子工場や機械工場などで働くようになった。専門家によると、今回の陥没事故は、当該路線が度重なる豪雨に見舞われたことが主な要因とされている。梅州市大埔県では、今年 4 月の降雨量が平年の 2.75 倍に達しており、極端な暴雨が基盤構造を損傷したとみられている。また、地質条件や降雨に加え、工事前の地質調査、排水設計、路盤の埋め戻し施工の質、運用・保守管理の不備も、事故発生の重要な要因とされている。

6 月 4 日、黒竜江省佳木斯市内の綏佳線で、貨物列車が線路整備作業中の作業員と衝突し、6 人が死亡した。調査報告によると、この事故には複数の管理上の問題が存在しており、施工責任者による責任不履行、ハルビン工務機械区の施工組織の混乱、中国鉄路集団傘下の関連会社の職務怠慢などが指摘された。同じ 6 月 4 日、青海省の加定～海晏区間の道路建設工事現場で、トンネル出口右側坑道が突然崩落し、3 人が死亡した。調査報告書では、この事故を「災害事故」と認定し、生産安全事故の統計には含めず、関係管理者も刑事責任を問われないとされた。7 月 19 日、陝西省商洛市柞水県で高速道路の橋梁が洪水により流失し、11 人が死亡、31 人が行方不明となった。8 月 18 日、雲南省昆明市尋甸県で建設中の渝昆高速鉄道工事現場において、橋桁設置機が転倒し、6 人が死亡した。12 月 4 日、広東省深圳市宝安区航城街道洲石路にある深江鉄道 5 標区の工事現場で地面陥没が発生し、現場作業員 13 人が行方不明となった。

交通運輸部が発表した『2023 年交通運輸業発展統計公報』によると、同年の中国の道路固定資産投資総額は 2 兆 8,240 億元に達し、そのうち高速道路の投資額は 1 兆 2,955 億元を占めた。しかし、集中建設期を経た現在、道路の維持管理と巡回点検には莫大なコストが必要となっている。経済メディアの報道によれば、2012 年以降、中国の高速道路事業は恒常的に赤字状態にあり、歳入と支出のギャップは年々拡大している。たとえば 2021 年のデータでは、高速道路の総支出のうち、債務返済（元金と利息）が 82%を占め、その内訳は元金返済 7,164.8 億元、利息返済 3,426.8 億元であった。一方、道路維持管理への支出は 739.1 億元にとどまり、総支出のわずか 5.7%しか占めていない。過剰な債務返済負担がインフラの維持・安全管理に必要な支出を圧迫し、事故を誘発する可能性が指摘されており、高速道路や鉄道などのインフラ分野が直面する緊急課題となっている。

高速道路業界の収支状況



高速公路行业的收入与支出缺口持续扩大。来源：交通运输部《2021年全国收费公路统计公报》

異常気象はインフラ事故に影響を及ぼすだけでなく、労働者個人にも熱中症などの健康リスクをもたらしている。2024 年上半期、エルニーニョ現象と地球温暖化の影響により、世界各地で異常気象が頻発し、深刻な社会経済的影響を引き起こした。世界気象機関（WMO）によると、2024 年 4 月は観測史上最も暑い 4 月であった。6 月には、中華全国総工会が《2024 年　従業員の酷暑対策と「労働組合による清涼・安全キャンペーン」実施に関する通知》を発出し、使用者に対し、防暑対策の制度整備、実施計画の策定、高温時の熱中症緊急対応マニュアルの整備を求めた。しかし、それにもかかわらず熱中症による死亡事故は依然として発生している。

7 月 22 日、河南省済源市の建設現場で、55 歳の建設労働者の常紹勝さんが気温 30 度を超える中で 4 時間以上作業した後に倒れ、熱中症と診断された。この現場では工事が幾重にも下請け・再下請けに出されており、雇用関係の確認が困難で、家族が補償を求めることができなかった。7 月 25 日の「中国青年報」の報道によると、四川省綿陽市の農民工が 6 年前に熱中症で死亡したが、遺族が労災死亡補償金 75.6 万元を受け取ったのは今年 5 月になってからだった。雇用関係が不明確で労災保険にも加入していない日雇い労働者、夏季アルバイト、下請け・再下請け構造の建設労働者にとって、熱中症の労災認定までの手続きは極めて困難である。このような賠償手続きの困難が、頻発する猛暑の中で屋外で働く労働者をより脆弱な立場に追いやっている。

5 月 30 日午後、北京市では突発的な暴風雨と雹（ひょう）を伴う異常気象が発生し、強風で倒木が相次いだ。同時に、中国中央電視台（CCTV）本社ビルの外壁で高所作業を行っていた十数名の作業員が、強風にあおられ宙づり状態で大きく揺れる映像が撮影された。この映像がインターネット上で拡散し、多くの市民が不安と懸念を表明した。これらの作業員はもともとビル外壁のガラス清掃作業を行っていたが、予期せぬ強いスコールに襲われ、命の危険にさらされた。最終的に全員が無事に地上へ降り立つことができたものの、異常気象のなかでの高所作業の安全性について社会的議論を呼んだ。

じん肺病の農民工の問題は、今世紀の中国労働問題の中でも最も深刻なものの一つである。今年は、じん肺病患者に関する報道にも新たな傾向が見られた。従来じん肺病は主に鉱夫や削岩工などの職種に多いと考えられてきた。12 月 2 日、河南省登封市で、64 歳のじん肺病患者・高春現さんが病の苦しみに耐えかね、酸素チューブを外して自ら命を絶った。彼は十数年前に採石業に従事していたことが原因で発病しており、古い世代のじん肺病患者が直面する困難を象徴している。死後、家族は彼が生前に書き残した詩を発見した。彼は生きている間、それらの詩を家族に分からないように SNS に投稿していた。おそらく家族を悲しませないためだったと思われる。

多くの新興の粉じん有害産業の登場により、じん肺病は「90 後（1990 年代生まれ）」世代の労働者にも影響を及ぼしている。『中国じん肺病治療専門家コンセンサス（2024）』によれば、「従来型の産業に加え、じん肺病はジーンズのサンドウォッシュ加工、人工石材（キッチンカウンターなど）の研磨、義歯加工、宝石研磨、水圧破砕によるシェールガス採掘といった新しい業種・工程にも現れている」。これらの分野では、90 後世代のじん肺病患者が特に多く、職業健康監督のカバー率の低さや制度の未整備により、職業病の診断・認定手続きをすること自体が極めて困難な状況に置かれている。

じん肺病患者支援に長年取り組んでいる公益団体「大愛清塵」は、2024 年 6 月に全 188 ページに及ぶレポート『2023 年中国じん肺病農民工調査報告』を発表した（※）。報告書では、過去 4 年間でじん肺病農民工の経済状況が一層脆弱化し、医療負担が依然として重く、関連政策への理解・信頼・実感が乏しいこと、さらに地方レベルでの保障政策が縮小・後退傾向にあることを指摘している。同時に、報告書は「90 後じん肺病農民工」特有の困難にも焦点を当てている。彼らの多くは一人っ子世代であり、住宅ローンを抱え、職業病や労災に対する意識が不足しているうえ、さらに就業・結婚・社会的スティグマ（差別）という“三つの重圧”に直面している。

（※）こちらから DL できます（訳注）

報告 2023　https://www.daqc.org.cn/public/uploads/files/20240618/41_202406181137458cc40.pdf
報告 2024　https://www.daqc.org.cn/public/uploads/files/20250717/24298_202507171543234aa29.pdf

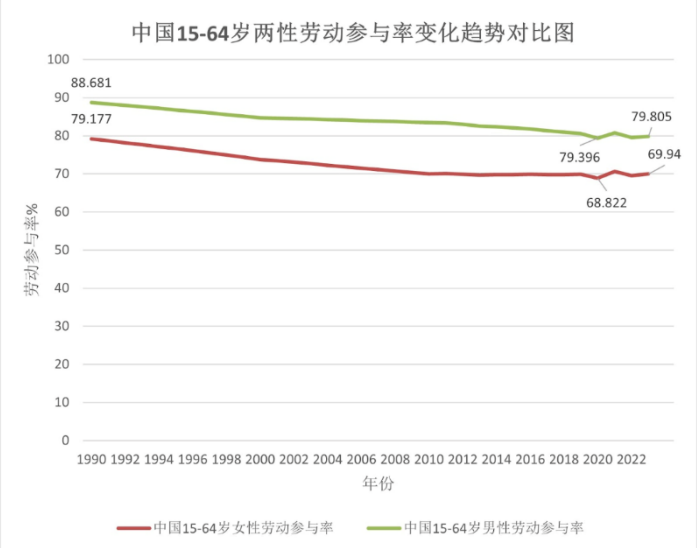
伝統的な粉じん作業から新興産業の粉じん有害産業へと移行したにもかかわらず、「90 後」農民工たちは先輩世代のじん肺病悲劇を繰り返している。これは、これらの産業における労働者の健康被害を引き起こす構造的要因が、時代の変化や産業発展にもかかわらず根本的に改善されていないことを示している。

七、ジェンダー差別と抑圧：職場における困難の多重性

2024 年も性暴力は職場・学校・社会などあらゆる場面で顕在化した。女性労働者は出産や育児を理由に、就職活動や雇用の場面で顕著な差別を受けている。また権力の乱用によって、学校や職場における性暴力・ハラスメントが依然として繰り返されている。さらに、トランスジェンダーや同性愛者などの性的少数者は、医療・雇用・公共空間のいずれにおいても、顕在的・潜在的な排除が重なり合う構造的な抑圧状況に直面している。

2024 年の中国では、女性労働者が依然として深刻な就職難に直面しており、職場でのキャリア維持と出産・育児の両立という二重のプレッシャーを抱えている。国際労働機関（ILO）のデータによると、中国の 15～64 歳女性の労働参加率は、2000 年には世界第 11 位だったが、2022 年には第 51 位まで低下しており、同時期の男性労働参加率の低下よりも速いペースで進行している。

中国の 15-64 歳の労働参加率の変化
（黄緑が男性、赤が女性）



家庭でのケアや出産に伴う負担は、女性の労働権が損なわれる主要な要因となっている。内モンゴル大学の最新研究報告によると、2021 年の女性の無償労働時間は男性の 2.39 倍に達し、反対に有償労働の 1 日平均時間は男性より 1.17 時間短いことが明らかになった。これは、女性が依然として家庭内の家事労働や介護を多く担っており、労働市場にお

いて不利な立場に置かれていることを示している。2024 年 1 月、江蘇省南通市通州区のボランティア団体「益心為公」のメンバーが、一部の企業が女性の採用時に妊娠検査の結果の提出を要求していると通州区検察院に報告した。検察院の調査によると、16 社の企業で計 168 人が入社時の健康診断において妊娠検査を受けさせられていたことが判明した。これを受け、3 月 5 日に通州区衛生健康委員会が区内すべての医療機関に通知を出し、入社時の妊娠検査を行うことを明確に禁止した。また、出産を理由とした女性差別の事例も後を絶たない。3 月には、修士号を持つ女性が「子どもがいる」という理由で就職活動に苦戦したと訴えた。彼女は合計 84 通の履歴書を提出し、採用担当者と 1292 回のやり取りを行ったにもかかわらず、一度も面接の機会を得られなかったという。二人目の子どもを妊娠している女性たちも同様の体験を語っており、出産によるキャリアの空白期間や就業規則の変更により、職場復帰が非常に困難になっている。北京のある IT 企業の人事担当者は、「履歴書を選考する際、できるだけ“二人目を妊娠している女性”を避けるようにしている」と述べ、これが職場では暗黙の了解となっている現状を示した。12 月には中国人民大学の王憲挙教授が、同大学で講演を行ったカザフスタン政府関係者に対し、「なぜカザフの女子大学生は卒業後“おとなしく子どもを産む”のか」と質問したことが、インターネット上で大きな波紋を呼んだ。

『中国生育コスト報告 2024 年』によると、「子どもを 18 歳まで育てるのにかかる費用は、中国では一人当たり GDP の 6.3 倍であり、韓国に次いで、アメリカ、イギリス、イタリア、日本などの国々よりも高い」とされている。また、中国では子どもを出産すると女性の賃金水準が 12～17%低下し、母親の余暇時間も著しく減少する。子育てによって女性の有償労働時間は減少する一方で、男性の有償労働時間は父親になってもほとんど変化がないことも指摘されている。同報告は、出産・育児期の家庭が子どもを育てる際、直接的な経済的コストだけでなく、膨大な時間的コストと機会コストも支払っていると強調している。時間的コストには、産休の取得、育児や送り迎え、宿題の手伝い、家事の増加などが含まれる。

18 歳までにかかる育成費用が一人当たりの GDP の何倍必要かの国際比較

表 16:不同国家抚养一个孩子至 18 岁所花的成本相对于人均 GDP 的倍数

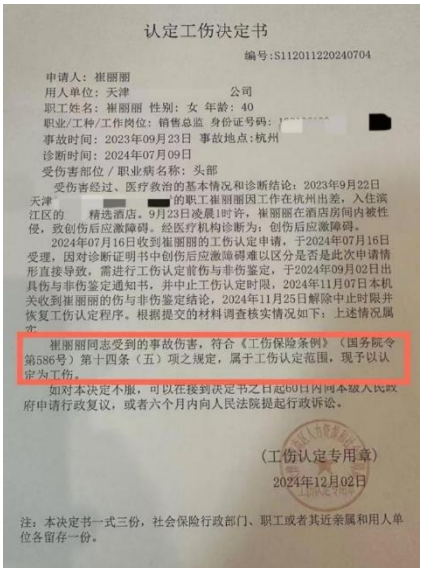
国家	养育成本/人均 GDP	数据年份	数据来源
澳大利亚	2.08	2018	Australian Institute of Family Studies[6]
新加坡	2.1	2021	Dollar and Sense (newspaper)[7]
瑞典	2.91	2020	Swedbank’s Institute for personal finances[8]
瑞士	3.51	2020	Department of Child Welfare & Career Services, Zurich[9]
爱尔兰	3.57	2016	Irish Times[10]Error! Reference source not found.
德国	3.64	2018	Federal Statistical Office[11]
美国	4.11	2015	US Dept. of Agriculture[12]
日本	4.26	2010	Cabinet Office Policy Office of symbiotic social
加拿大	4.34	2017	Statistics Canada, Money Sense[14]Error! Reference source not
新西兰	4.55	2018	Bank of New Zealand Baby Budget Calculator[15]
英国	5.25	2021	Child Poverty Action Group[16]Error! Reference source not found.
意大利	6.28	2021	Consumers Association - Social Promotion Association[17]Error!
中国	6.3	2022	中国生育成本报告 2024 版
韩国	7.79	2013	Ministry of Health & Welfare[18]Error! Reference

地方政府は、低出生率の持続的な蔓延を受け、既婚女性や出産予定の女性を保護する政策を相次いで導入しているものの、女性が就職や就労において直面する様々な困難は依然として深刻である。11 月 1 日、「雲南省女性従業員労働保護特別規定」が正式に施行された。第 9 条は、「重度の月経困難症を患う女性従業員は、医師または母子保健機関の診断を受けた後、月経期間中に 1～2 日間の休暇を与えられる」と明確に規定している。11 月 25 日には、「山東省人口及び計画出産条例（意見募集草案）」がパブリックコメントにかけられた。改正草案には、山東省の結婚休暇を最長 18 日に延長すること、全国の人口状況や国の政策に関する教育を行う学校の数を増やすこと、育児補助金制度を出産補助金制度に置き換えること、出産鎮痛処置と生殖補助医療を医療保険の対象に含めることなどが含まれている。家計費の増加と解雇リスクに直面し、一部の働く女性は仕事を維持するために「戦略的妊娠」を選択している。労働法などでは、妊娠、出産、授乳を理由に雇用主は賃金を減額したり、解雇したり、雇用契約を解除したりしてはならないとされている。妊婦が解雇された場合、補償金は通常、正社員よりも高額で、中には 3 万元に達するケースもある。「戦略的妊娠」した従業員を抱える企業の中には、解雇を画策するなどの手段に訴える企業もあり、職場における妊婦のリスクを高めている。

出産後の女性の就職不安を軽減することを目的とした「ママジョブ」政策も、ネット上で物議を醸している。12 月、山東省青島市は市で初めて「ママジョブ」求人広告を発表し、母親が家庭と仕事を両立できるよう、柔軟な勤務時間で働ける 190 の職種を掲載した。これらの職種は、在宅接客、E コマースのライブ配信、手工芸など、育児と仕事の両立に適した柔軟な勤務時間を提供している。ネットユーザーからは、「結局、女性、特に若い女性は正式な雇用から永久に排除されてしまう」「『ママ』になってから働きたいと思っても、派遣社員かパートタイムしか働けないのか」「これは労働保護のない単なる『雑役』ではないのか」といった声が上がった。 2024 年 12 月、陰歌志は『「ママジョブ」でも子どもを持ちたいとは思わない』を出版し、ママジョブを奨励する政策は、女性だけが子育ての責任を負い、まず職場から排除すべき重要でない労働力であると決めつけていると指摘した。さらには「ママジョブ」で提供される職種は、主に飲食、ハウスキーピング、警備員などのサービス業における時給労働者やパートタイム労働者であり、この場合、いわゆる「不安定雇用」であるにもかかわらず、なぜそれを「ママジョブ」と呼ぶのかと指摘した。

職場や大学における権力関係や制度上の不平等は、ジェンダーに基づく暴力の発生率と被害を悪化させている。被害者はしばしば、労働権、個人の信用、そして社会的な支援ネットワークの包括的な喪失に直面する。企業や学校などの雇用主の回避や不作為により、被害者は法的救済を求めるか、メディアに訴えるか、ソーシャルメディアで自分をさらすか、警察やその他の厳格な機関に助けを求めるかしか選択肢がなく、こうした努力はより困難でリスクの高いものとなっている。

1 月、長沙市岳麓区の楓雅名苑団地で、53 歳の警備員のリーダーである于が、65 歳の女性警備員の方さん（仮名）への性的暴行の疑いで逮捕された。3 件の事件の後、方さんは事件を通報し、于は逮捕された。しかし、女性警備員の方さんとその夫はその後、不動産管理会社から「人員適正化」を口実に解雇され、給与の支払も停止された。会社によると、彼女たちは定年超過の「臨時労働者」であり、正式な労働契約の対象外であると主張した。6 月 5 日、浙江省杭州の外資系企業から南通市に派遣されていた試用期間中の従業員、王さんは、上司の楊からセクハラ、WeChat での不適切なコメントの投稿、理不尽な出張要請を受けたとメディアに訴えた。しかし、王さんは職場から追い出され、通常の業務が行えなくなり、結局解雇された。2023 年 9 月には、天津市の企業のオーナーが出張中にマーケティングディレクターの崔


认定工伤决定书

编号:S112011220240704

申请人：崔丽丽

用人单位：天津　　公司

职工姓名：崔丽丽 性别：女 年龄：40

职业/工种/工作岗位：销售总监 身份证号码：[redacted]

事故时间：2023年09月23日 事故地点:杭州

诊断时间：2024年07月09日

受伤害部位/职业病名称：头部

受伤害经过、医疗救治的基本情况和诊断结论：2023年9月22日天津[redacted]的职工崔丽丽因工作在杭州出差，入住滨江区的[redacted]精选酒店。9月23日凌晨1时许，崔丽丽在酒店房间内被性侵，致创伤后应激障碍。经医疗机构诊断为：创伤后应激障碍。

2024年07月16日收到崔丽丽的工伤认定申请，于2024年07月16日受理，因对诊断证明书中创伤后应激障碍难以区分是否是此次申请情形直接导致，需进行工伤认定前伤与非伤鉴定，于2024年09月02日出具伤与非伤鉴定通知书，并中止工伤认定时限，2024年11月07日本机关收到崔丽丽的伤与非伤鉴定结论，2024年11月25日解除中止时限并恢复工伤认定程序。根据提交的材料调查核实情况如下：上述情况属实。

崔丽丽同志受到的事故伤害，符合《工伤保险条例》（国务院令第586号）第十四条（五）项之规定，属于工伤认定范围，现予以认定为工伤。

如对本决定不服，可以在接到决定书之日起60日内向本级人民政府申请行政复议，或者六个月内向人民法院提起行政诉讼。

（工伤认定专用章）

2024年12月02日

注：本决定书一式三份，社会保险行政部门、职工或者其近亲属和用人单位各留存一份。

麗麗に性的暴行を働いた。被害者はその後、医療機関で心的外傷後ストレス障害（PTSD）と診断された。崔麗麗は今年 12 月 3 日、天津市津南区人力資源・社会保障局から「労働災害認定決定書」を受け取り、今回の負傷は労働災害認定の範囲に該当すると判断され、労働災害として認定された。

今年もフォックスコンの女性従業員がセクハラ被害を理由に解雇され、勤務時間の調整と労働条件の改善を求めた事件があった。この従業員は 2 月にソーシャルメディアで、2018 年に仕事が終わって帰宅する途中に 2 度性的暴行を受けたことを明らかにした。事件後、同様の被害に遭った 2 人の被害者と連絡を取り、龍華広場にある婦女連合会に助けを求めた。彼女たちは、通勤途中の防犯カメラや街灯の少なさを改善するよう提案したが、解決策はないと告げられ、フォックスコンの労働組合からは精神的問題があると非難された。2023 年から今年初めにかけて、この従業員は通勤中のセクハラ被害を会社と労働組合に繰り返し報告し、安全上の懸念に対処するために勤務シフトの変更を求めたが、2024 年 1 月に解雇された。労働仲裁で訴えが認められず提訴して審理中である。製造業やサービス業などの業界で働く女性労働者がセクハラ被害に遭っているにもかかわらず、社会からの注目や支援が不足していることに注意を促したい。女性コミュニティが、草の根の庶民の問題により関心を持ち、解決の糸口を見つけられない女性たちへの支援を強化するよう訴えたい。

キャンパスでは、学生たちはジェンダーに基づく暴力に非常に脆弱である。6 月 14 日、湖南対外経済商科大学の 4 年生の女子学生が、同校の音楽学院の党書記からのセクハラ被害を訴えた。カウンセラーからは「くよくよ考えず、犬にかまれたくらいに受け止めなさい」と言われた。7 月 21 日、中国人民大学の博士課程の女子学生、王迪は、指導教官である党書記で文学学院副学長の王貴元によるセクハラと強制わいせつ行為を訴える 58 分 43 秒の動画を公開した。7 月 23 日、陝西師範大学の女子卒業生が同窓会で、教員によるセクハラ被害を訴えた。被害者は、この訴えのプロセスを「短い 4 日間、長い 7 年間」と表現した。 8 月 13 日、浙江省寧波市出身の 18 歳の少女、小王（仮名）さんは、地元の音楽研修センターで勤務中、上司の陳から繰り返しセクハラを受け、太ももを触られたり、無理やり抱きしめられたりしたと地元紙「小湘晨報」に訴えた。記者らは事件を担当する警察署に連絡を取ったが、収集した証拠の範囲では性的暴行と判断するのは困難だと述べた。8 月には、ネットユーザーが複数のプラットフォームでこのニュースを報じ、中国美術学院の趙教授が、指導する大学院生を自身の研究室で昼食中に飲酒した後にレイプしたと告発した。ネットニュース「捜狐報」は、「2014 年には、学者たちが共同で大学におけるセクハラ対策の常設メカニズムの設置を提案していたが、10 年経った今でも、このメカニズムは未だに確立されていない」と報じた。学術界における性的権力関係について、オックスフォード大学の哲学の教授 Amia Srinivasan は、教育は特別な倫理的関係であると指摘した。教員の責任は、学生の知識欲を育むことであり、自らの欲求をたてに、教員と学生の関係に内在する権力構造の中で教員自身のナルシシズムを満足させることではないと述べている。教員と学生の関係における教育の性的化は、教育の目的を損なうだけでなく、社会におけるジェンダー不平等を悪化させる。

トランスジェンダーや LGBTQ+の労働者の窮状にも、引き続き目を向けなければならないだろう。

12 月、四川省涼山市で 2 ヶ月のあいだ教育ボランティアに従事していた LGBTQ+の彦彦は、突然、地元当局から即時解任する旨の通知を受けた。理由は、彼が LGBTQ+アイデンティティのため、「教育ボランティアを継続できない」というものでした。彼は教育に献身的に取り組み、ボランティア中は地元の生徒や村人と良好な関係を築いていたが、就職前研修の段階から、性自認や性的指向を理由に、陰口や偏見に直面していた。

暗黙の暴力と明示的な規則による二重の排除も、職場におけるトランスジェンダー労働者への抑圧において深刻な影響を及ぼしている。2024 年 12 月、3 ヶ月間の強制治療、7 回の電気ショック療法、そして 1 年に及ぶ訴訟

を経て、28 歳のトランスジェンダー女性、霊児さん（仮名）は、河北省昌黎県人民法院から民事調停許可証をかちとった。これにより、彼女は中国で初めて、病院による強制的な性自認変更に法的に異議を申し立て、性自認変更療法に対する賠償金をかちとったトランスジェンダーとなった。霊児さんは以前、電子機器工場で働いていたが、性自認を理由に解雇された。ライブストリーミングのキャリアをスタートさせた後、インタビューで、ライブストリーミング会社の社長が求職活動中に彼女を直接批判し、「気持ち悪い」と罵倒し、ブロックすると脅したことを明かした。また、霊児さんは入院中、ノンバイナリーの性自認を主張していることを主治医に頻繁に否定されたと述べている。家庭、職場、病院、その他様々な場所で暴力を受けた後、精神病院は霊児さんを他者の安全を脅かす存在と評価し、強制拘禁の基準を満たしていると判断した。彼女は 97 日間、長期にわたる薬物療法と電気ショック療法を受け、いつも治療で失神させられた。性別適合などの理由で、家族が個人をインターネット依存症治療センターに強制的に収容する例は数え切れないほどある。ケビン・キルソンはこう述べている。「社会的苦しみの経験は身体的症状に根ざしており、特定の社会的、政治的文脈の中で現れる。」

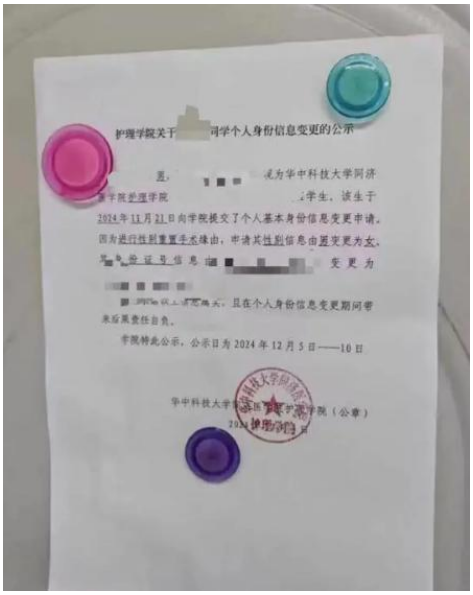
2024 年 2 月、トランスジェンダー女性の十三さんは、「南方週末」紙で働いていた当時、元編集長の姚憶江から服装基準に抵触するという理由で、長髪を切るよう圧力をかけられた時のことを語った。時が経つにつれ、就職活動は彼女の性自認をめぐる葛藤となり、上司の行動は当初のマイクロ・アグレッションから、ジェンダーに基づく暴力の脅迫へとエスカレートしていった。姚は十三さんの記事の掲載を差し止め、原稿料も支払われず、出張費用を自費で負担せざるを得なくなった。苦情を申し立てたところ、副編集長と人事部は、この差別的対応は「個人的な感情」によるものだと説明した。2024 年 11 月、ポッドキャスト「中国におけるジェンダー多様性のある女性の生活と権利に関する報告」の第 3 回で、トランスジェンダー弁護士の蘇芳氏、報告書執筆者で法律研究者の小芦、そして現在裁判を待っているトランスジェンダー訴訟当事者の呱呱は、「職場は二元的ジェンダーを規範化するための重要なメカニズムである」と主張した。彼らは、既存の裁判においてジェンダーはしばしば周縁化されていると主張した。トランスジェンダー雇用差別の明確な定義がないため、関連訴訟においては「一般人格権」アプローチなど、代替的なアプローチが必要となる。2023 年 4 月、呱呱は南京宣武区人民法院（地裁）から判決を受け、勤務先企業が彼女の雇用契約を不法に解除したと判断し、雇用主に約 6 万元の賠償金の支払いを命じた。しかし呱呱は職場におけるジェンダー差別を訴える訴訟を再度提起したが、受理されたという正式な通知はいまだ受けていない。

2021 年、台湾 LGBTQ+ホットラインは、職場などの公共空間における二元的な性別規範が、トランスジェンダーの従業員の多くの基本的権利を侵害しているという点も指摘した。トイレで二元的性別規範を堅持する企業では、一部のトランスジェンダーの従業員に排尿を我慢させ、健康問題を引き起こしている。中には、トランスジェンダーの従業員が職場のトイレを使用することを禁止している企業もある。さらに、トランスジェンダーの従業員が職場で活躍できるよう、制服や就業規則への性自認の記載、性別適合手術のための休暇取得など、職場でのサポートが必要である。

トランスジェンダー労働者の苦闘は、書類の修正、住宅、服薬管理、雇用といった分野において、このグループが直面する複雑に絡み合い、重なり合う課題を反映していることが多い。2024 年 11 月、著書『タイ：中国トランスジェンダーの約束の地』に登場するトランスジェンダーの人物は、「中国では、たとえ順調に進んだとしても、医療制度でトランスジェンダーと認められるまでに通常 4 年かかります」と回想している。25 歳で性別適合手術を受けたトランスジェンダー女性の小狗さんは、「医療制度、公安制度、そして教育制度に承認され、受け入れられるために、私は自分のアイデンティティを証明できる人間へと変貌を遂げ、自己肯定を通して常に前進してきました」と語る。北京 LGBT センターの「2017 年中国トランスジェンダーコミュニティの生活状況に関する調査報告書」によると、中国のトランスジェンダーの回答者の 36%が卒業証書や学歴の性別変更申請に困難を経

験し、12%が却下されたことが明らかになった。2024 年 12 月 5 日、華中科技大学同済医学部看護学院の学生が性別適合手術を受けた後、大学側がキャンパス掲示板に彼女の実名情報を掲載したことで、性に基づく一連の暴力を受けた。この公開監視の導入は、この学生に対する虐待やいじめにつながった。

同年 11 月、トランスジェンダー男性である小邁さんは、大学 1 年生の頃から、プライバシーを隠し、手術を受け、身分証明書を変更し、家族のサポートを確保する計画を立ててきた苦難の道のりを語った。彼によると、自分は幸いなほうで、ほとんどの人は彼ほどは恵まれていないと指摘している。復旦大学を卒業した彼のトランスジェンダー男性の友人は、学位が無効とされたため、就職活動に失敗した。中国初のトランスジェンダー雇用差別訴訟に関与した最初のトランスジェンダー男性である C さんは、「レズビアンやトランスジェンダーを含む、コミュニティの多くの人が性表現を理由に雇用を拒否されています」と述べる。トランスジェンダーの苦境に関する調査によると、トランスジェンダーの人々は一般人口の約 3 倍の失業リスクに直面している。米国の全米トランスジェンダー平等センターの調査によると、10 人に 1 人以上が性自認を理由に家から追い出されたことが示されている。ホームレスのトランスジェンダーは深刻な差別に直面しており、5 人に 1 人が住宅を拒否され、最終的には路上生活を余儀なくされている。



性別適合手術を受けた学生名を張り出した華中科技大学の通知

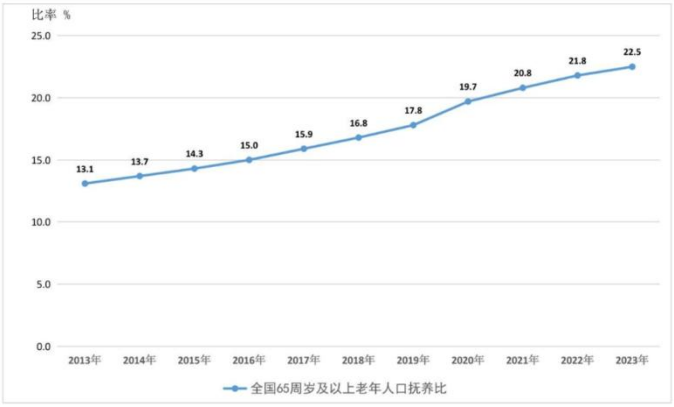
2022 年、国際労働機関（ILO）は「学習ガイド：仕事の世界におけるレズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、インターセックス、クィア（LGBTIQ+）の包摂」を公表し、「社会正義の推進とディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の促進という ILO の目標を達成するには、すべての人の労働権を守り、性的指向と性自認（SOGI）に基づく差別を含むあらゆる差別を撤廃する必要がある」と述べている。しかし、私たちはさらなる調査が必要だと考えている。ジェンダーの検討と二元的なジェンダーの枠組みは、どのように法的労働関係を構成するのか？労働者が合法的な労働市場に参入するために、適格な／法的二元的な性自認／身体を持つことが求められるのはなぜか？　「工労小報」の記事「性別を越えた先に、就職活動の困難が待ち受ける」では、「トランスジェンダーの人々が就職活動で直面する問題は、単に社会的弱者の苦境に限ったものではない。この機会に、労働、雇用、そしてジェンダー・アイデンティティのあり方について改めて考えるべきだ」と指摘する。

この報告では、ノンバイナリー、トランスジェンダー男性、インターセックス、レズビアン、そして家事労働、性労働、介護労働に従事する人々など、労働市場では分類されない人々が今年経験した労働権侵害に関する情報は含まれていないことに留意すべきである。これは、これらの人々が見えない存在にされているからだ。例えば、強制入院させられた 31 歳のトランスジェンダー女性、悦児さんは、「離婚、夫との口論、結婚できないこと、就職活動、出産などのために、多くの女性が家族によって入院させられている」と回想する。神経多様性を持つクィアの人々は、単純に行動異常に分類されてしまい、気分障害、人格障害、自殺リスクなどを理由に、家族や警察によって病院、性別適合センター、その他の暴力的な施設に拘留される可能性も高い。私たちはそのことを忘れてはならない。

八、高齢労働者：定年延長、年金問題、高齢労働のはざまで

2023 年時点において、中国における 60 歳以上の高齢者人口はすでに 2 億 9700 万人に達しており、高齢者扶養比率〔15-64 歳の労働人口に占める 65 歳以上の人口の割合〕は 20%を超えた。こうした人口の高齢化の進行に伴い、中国における高齢労働者の権利保護に関する問題が徐々に顕在化している。退職延長制度、年金財源の不足、医療保険制度の整備といった政策的課題と現実的制約が複雑に絡み合い、この層の困難な状況を形成している。「国際水準との整合」や「社会保障制度の持続可能性の確保」といったスローガンの陰で、高齢労働者が果たして改革の代償に耐えうるのかという点については、真摯かつ深刻な議論が求められている。

図　2013－2023 年の 65 歳以上の高齢者扶養比率



2025 年 1 月 1 日から正式に実施される予定の「退職年齢の逓増政策」は、本年、全国人民代表大会常務委員会において正式に採択された。具体的には、今後 15 年間にわたり、男性職員の定年を 63 歳まで、女性職員については 55 歳および 58 歳まで段階的に引き上げる計画が示されている。さらに、2030 年 1 月 1 日以降の 10 年間において、基礎年金を月額で受給するための最低納付年限が、現行の 15 年から 20 年へと段階的に引き上げられ、年ごとに 6 か月ずつ延長される見通しである。本政策案は、「自発的選択」および「柔軟性の確保」という原則を掲げており、年金保険料の最低納付年限を満たした労働者に対しては、最大 3 年の範囲で退職時期を早める、あるいは遅らせる選択肢が提供されるとされる。しかしながら、一部の評論家や専門家からは、低所得層や収入が不安定な労働者にとって、実質的には選択の自由は存在しないとの批判も提起されている。加えて、一部の公務員は、この「柔軟性」の原則を活用し、退職年齢を最大限にまで延長することが可能であるとされる。このことは、異なる社会階層間における老後の所得および福利待遇の格差をさらに拡大させる要因となり得る。

さらに、高齢労働者の実際の健康状態と、労働現場における作業要件との間には、看過できない乖離が存在する。先行研究によれば、中国の健康労働年限（健康を維持しながら就労可能な年数）は、50 歳以降の平均でわずか 6.87 年にとどまっており、特に農業従事者においては、非健康労働年限が企業労働者の 2 倍に達するとの報告もある。退職延長政策は、年金財政への圧力を緩和することを目的とし、加速する高齢化への対策として導入されたものであるが、実際には多数の肉体労働者にとって、より長期にわたる労働と健康悪化のリスクを意味している。

また、一部の分析では、この政策が労働参加率の向上を図る一方で、世代間競争の激化を招いているとの指摘もある。若年労働者にとっては就業機会の減少により就職圧力が増大する一方で、すでに低所得層に属する高齢労働者は、スキルの陳腐化や労働効率の低下により、公平な雇用機会を得ることが困難になるという。かかる状況下で、「退職年齢の延長」が果たして労働参加率の実質的な向上につながるか否かについては、引き続き慎重な観察と実証的評価が求められる。

近年の中国における年金財政の逼迫もまた、社会的な注目と議論を集める重要課題の一つになっている。この問題は、制度設計上の歴史的負担と急速な人口高齢化という二重の圧力によって引き起こされている。制度実施の初期において、旧制度下の職員に対する補償がなされなかった結果、多くの個人年金口座が実質的な「残高ゼ

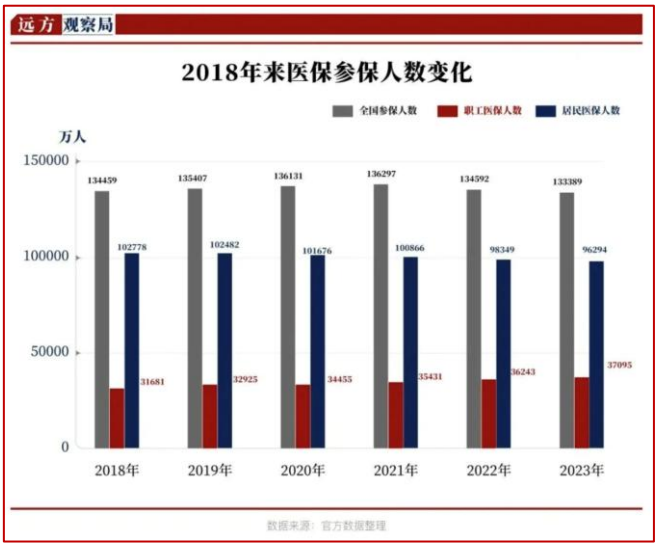
ロ」となっており、年金給付は政府財政による補填に大きく依存しているのが実情である〔年金は受給者個人の年金受給専用口座に振り込まれる〕。たとえば、遼寧省阜新市では、炭鉱労働者が約 8 年間の操業停止期間中に企業から年金保険料の納付を受けられなかったため、退職後も年金を受け取ることができないという事例が報告されている。こうした事例は、年金制度改革において未解決の歴史的問題の複雑性を如実に示している。また、長年にわたり進められてきた年金制度の「二重構造改革」が 2024 年 10 月に移行期間を終了するに至っても、なお一部の根本的課題は解決されていない。改革により、公務部門と民間部門の被雇用者に統一的な保険料納付制度が導入され、職業年金制度の創設による補完が図られたが、依然として公務員とそれ以外の間における年金代替率の格差は顕著である。具体的には、公務員の保険料基準は相対的に高く、かつ職業年金のカバー率は 82%に達しているのに対して、民間の企業年金のカバー率は 10%未満にとどまっている。とりわけ、農村地域に居住する高齢労働者の多くは、自営手段あるいは子どもらによる扶養に依存しており、制度的な老後保障の欠如が深刻化している。これにより、社会保障制度は脆弱な集団を十分に包括することができず、結果として世代間の対立や都市・農村間の格差が一層拡大している。

さらに、中国の年金制度における「従量課金方式（Pay-As-You-Go）」の運用形態は、若年世代に対して過重な扶養責任を課しているとの認識を生じさせ、将来的な保険離脱のリスクを高める一因となっている。多くの高齢労働者にとっても、現在の高い保険料負担は、将来的な給付水準の向上によって十分に相殺されるとは限らず、直面する経済的負担の軽減には直結していない。たとえば、深圳市では 2024 年初頭に年金保険料の下限納付基準が一挙に 49%引き上げられた。こうした政策変更は、もともと低所得にある労働者にとって、経済的負担を一層深刻化させる結果となり、制度的欠陥をさらに広げる影響を与えている。

同様の傾向は、都市・農村住民の医療保険制度においても見られる。医療保険料の水準は年々上昇しており、2006 年に一人当たり年間 10 元であったものが、2023 年には 380 元にまで増加した。とりわけ、収入の乏しい農村部の高齢労働者にとっては、自己の保険料負担に加え、家族分の納付義務も重くのしかかることとなり、その経済的圧力は無視できない。保険料の継続的な引き上げ、低水準の医療費補償率、そして実質的な医療支出の重荷は、農村地域住民の保険加入意欲を徐々に削いでいる。2025 年度の保険料徴収過程においては、保険の強制加入をめぐる問題も多発した。たとえば、2024 年 11 月、四川省南充市のある小学校では、担任教師が家庭と学校をつなぐチャットグループにおいて、「生徒が医療保険に加入していなければ登校を停止するよう学校から指示がある」と通知した事例が報告されている。このような強制的とも言える徴収手段は、他地域でも散見される。地元行政は、保険料徴収目標の達成に向けて、ランキング制度や保険料取り立て組織を使うなどして、医療保険料徴収を行政的ノルマの指標にしている。これにより、制度本来の「民生保障」という初心が損なわれ、住民の信頼を損ねる結果を招いている。

2018 年以降の医療保険加入者数

（灰色：全国、赤色：従業員医療保険、藍色：住民健康保険）



国家レベルでは、保険加入率の向上を目的とし、新たな制度設計による参加インセンティブの強化を図っている。2024 年 8 月 1 日、国務院弁公庁は《基礎医療保険参加の長期安定メカニズムの整備に関する指導意見》を公布し、制度的枠組みに「二つのインセンティブメカニズム」および「二つの待機期間」の導入を明記した。これにより、医療保険に連続して加入していない者に対しては、設定された待機期間中に医療給付を受けることができないこととなる。また、保険加入が中断された場合には、それまでの連続加入年限が無効化され、再加入時にはゼロから再スタートする制度となっている。すなわち、医療保険の中断は、実質的に被保険者にとっての費用増加と不利益につながる。制度の改定にもかかわらず 2019 年から 2023 年にかけて、都市・農村住民医療保険の加入者数は 4 年連続で減少し、累計で 2055 万人の減少が記録されている。これは、制度本来の「住民福祉」という目的と現実との間に乖離が生じていることを示唆している。特に、最も保護を要する脆弱な労働集団が、制度から自発的に離脱せざるを得ない状況にあるという事実は、政策の設計が目標と反する方向に作用している可能性を示している。

退職年齢延長をめぐる議論が社会的関心を集める中で、いわゆる「年齢超過労働者」の権利保護という問題も再び顕在化している。「年齢超過労働者」とは、法定退職年齢を超えてなお労働に従事し、一定の所得を得ている者を指し、都市部の退職者に限らず、農村部において就労を継続している高齢の出稼ぎ労働者なども含まれる。国家統計局のデータによれば、2022 年時点において、全国の農民工のうち 50 歳以上の割合は 29.2%に達しており、この比率は年々上昇傾向にある。このような「年齢超過労働者」については、労働関係の法的認定が曖昧であり、制度的保護の空白地帯に置かれている現状がある。たとえば、湖南省長沙市における労働争議事件では、65 歳の女性警備員が勤務先で性被害を受けたにもかかわらず、「臨時工」として扱われたことにより、労働者としての基本的な保護を受けられなかった。また、かつて配送プラットフォーム「閃送」のイメージキャラクターでもあった 62 歳の配達員・宝氏は、交通事故発生後に、退職年齢超過を理由にアカウントを一方的に停止され、事前の協議すらなかったという。こうした事例は、現行社会における超高齢労働者への制度的不公正を浮き彫りにしている。最高人民法院（最高裁）の報告によれば、毎年約 5 万件に上る年齢超過労働者の労働争議が司法機関に持ち込まれており、問題の構造的深刻さがうかがえる。しかし、単に法定退職年齢を引き上げることにより「年齢超過労働者」の存在を形式的に減らすことで、その権利問題が解決されるとするのは、論理的整合性を欠くと言わざるを得ない。むしろ、高齢労働者の困難の核心は、制度的な保障の不備に起因しており、社会保障による十分な生活支援が得られないことが、就労の継続を余儀なくさせているところにある。中には健康を損なうような重労働に従事せざるを得ない者も多く、これは単なる労働政策の課題を超え、社会的公正・制度的包摂の視点から再検討を要する問題である。

配送プラットフォーム「閃送」の 62 歳の配達員・宝氏

定年延長政策の推進、ならびに年金および医療保険における個人負担の増大といった制度的動向のもとで、高齢労働者は現在、複合的かつ構造的な圧力に直面している。こうした状況を踏まえ、本稿では以下の問いを提起する。第一に、政策の本来の目的が、急速な人口高齢化によって増大する社会的負担を軽減することであるとされる一方で、その過程において、制度的に最も脆弱な立場に置かれている基層労働者が被る影響について、十分な検討と配慮がなされているのだろうか。とりわけ、退職年齢の引き上げによる労働年限の延長は、体力的・健康的に就労継続が困難な者に対し、過度な負担を強いる可能性がある。第二に、財政収支の均衡を図るために、退職年齢の引き上げや保険料の増額といった手段を講じる一方で、貧富格差の拡大を是正するための所得再分配

機能が相対的に軽視されているのではないか。このような一面的な対応は、制度への信頼を損ない、社会保障制度全体が悪循環へと陥るリスクを含んでいる。第三に、政策が社会全体の「安定性」や「持続可能性」を最優先課題とするあまり、当該制度の直接的な影響を受ける高齢労働者自身の「声」や「訴え」が周縁化されてはいないだろうか。政策決定者や制度運営者は、果たしてこの集団の具体的な生活実態に耳を傾けているのか。そして、高齢労働者が真に求めているのは何か。これらの問いは、単なる制度運営上の効率性を超えて、すべての労働者に関わる尊厳と未来の在り方を問うものである。制度設計における排除や沈黙の強要によって、最も切実な声が見過ごされるならば、それは制度的正義の根幹を脅かすものとなりかねない。本稿が提示した論点を通じて、高齢労働者に対するより包摂的かつ公正な社会保障の在り方について、いま一度再考されることを強く求めたい。

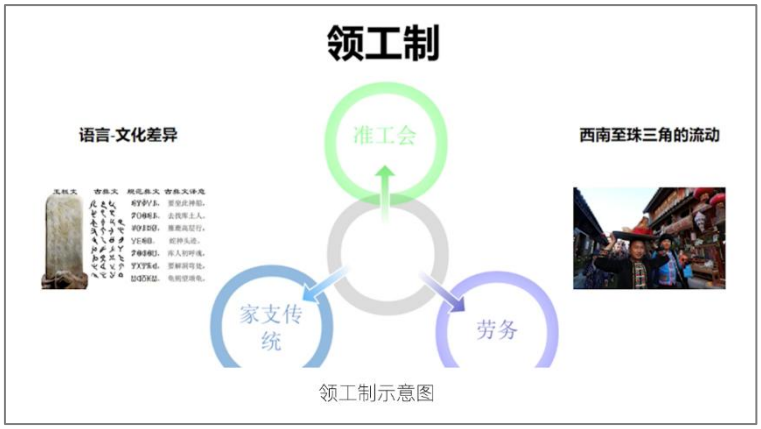
九、少数民族労働者：包摂、排除、隔絶

中国の発展の地域的不均衡は民族的境界においてさらに深化しつつある。特に、製造業の内陸移転に伴い、多くの少数民族が新たにグローバルな産業チェーンへと巻き込まれるようになった。彼らは「新しい労働者階層」の一部として包摂される一方で、産業構造の中では依然として不利な立場に置かれ、さらに文化的隔絶や就労における差別的取扱いといった二重の困難に直面している。このような文脈において、貧困問題と民族的差異は、不平等な地域発展体制の中で複雑に交差し、少数民族出身の労働者を長期にわたり制度的困難の中に固定化している。

こうした構造的状況に対して、2024 年 4 月、一人の彝（イ）族出身の草の根ラッパー、ノミ（諾米）による楽曲がインターネット上で爆発的な話題を呼んだ。特に、楽曲中のフレーズ「謝帝，謝帝，我要 diss 你（神に感謝します、感謝します、そしてあんたをディスる）」は、ネットスラングとして瞬く間に拡散し、注目を集めた。ノミは四川省涼山州出身で、かつて厳しい農村生活と都市部での出稼ぎ経験を経ており、彼の音楽は、個人の経験とネット文化の「抽象（ミーム的・脱文脈的）」表現形式を融合させた独自のスタイルを持つ。この現象は、一過性のネットミームにとどまらず、彝族出身の若年労働者のリアルな生活史と感情を可視化させる文化的契機となった。ノミにとって、「彝族」というアイデンティティは、単なるマーケティング的な記号ではなく、彼の創作活動そのものと密接に結びついた固有の文化的痕跡である。たとえば、《阿普的思念》（アプの想い）では、留守児童として祖父に育てられ、両親は出稼ぎに出ていた過去や、父のアルコール依存、幼少期に建設現場で負傷し指を失った経験などが描かれている。また、《枯木逢春》においては、彝族に特有の生態観・宇宙論が表現され、故郷への愛着と都市における疎外感との間で揺れる彝族青年の内面が吐露されている。こうした表現行為は、単なる自己表現を超えて、民族的周縁に置かれた労働者が主流社会に対して投げかける「文化的応答」としての意義を持つ。ノミの作品とその社会的受容は、少数民族出身の労働者にとって、労働と文化の二重の周縁性をいかに乗り越えるかという問いに対する一つの実践例であり、今後の研究において注目すべき事例である。

ノミの作品は、個人の経験を超えて、四川省大涼山地域に居住する彝族共同体の労働力としての歴史的変遷をも映し出している。大涼山は自然条件が厳しく、長年にわたり国家の発展政策から疎外されてきた地域であり、彝族住民は基礎教育や職業訓練といった人的資本の蓄積において著しく不利な状況に置かれてきた。その結果、

彝族コミュニティは主流的な経済発展モデルとの間に構造的な断絶を抱えることとなり、農村部を離れて都市部に出稼ぎへ出ることが、ほぼ唯一の経済的上昇機会として位置づけられるようになっていた。



领工制示意图

改革開放以降、彝族は徐々に広東省をはじめとする沿海の工業地帯に吸収され、安価な労働力の供給源として組み込まれていった。しかし、珠江デルタの労働市場において、彝族労働者は言語・慣習・集団的組織形態などの点で漢族労働者と著しい差異があり、それが交渉力の低下と市場における弱い地位へと直結している。結果として、流動的で不安定な就労、住居の定まらない生活、そして低賃金という状態が常態化している。こうした不安定な環境への適応策として、彝族労働者は「領工制」と呼ばれる独自の就労組織形態を形成した。この形態において中心的な役割を果たすのが、いわゆる彝族の親方らである。親方らはかつてから沿海地域で長期間就労してきた経験を持ち、漢語の運用能力にも長けており、工場労働の現場にも精通している。さらに、出身地である大涼山地域の文化的規範や人的ネットワークにも深い理解を有している。彼らは親族や同郷人を工場へと斡旋し、時間給での就労機会を提供する仲介者として機能する。このような仕組みの中で、彝族の伝統的な「家支」という父系親族的組織形態が、都市部において再び可視化・機能化されるようになった。家支とは、同一祖先を共有する親族集団を指し、儀礼や日常生活における協働単位として機能する。この集団は、単なる親方をまとまりとした集団を超えて、同姓の親方同士が相互に連携し、都市部での「再統合的再発見」としての役割を果たしている。たとえば、2011 年、広東省東莞市長治鎮のある工場において、彝族の家支「阿薩惹古（Aasaregu)」に属する労働者が死亡するという事件が発生した際には、この家支の構成員約 300 名が結集し、抗議行動を展開した。このような集団的行動は、個々人では持ち得ない交渉力を補完する装置として機能し、工場側に対する集団的圧力を可能にするものである。しかし一方で、こうした民族的ネットワークに基づく集団行動の頻発は、工場経営者に対して「彝族は扱いにくい」という集団的スティグマ（烙印）を形成させ、労働市場における新たな排除メカニズムの一因ともなっている。特に、企業側が彝族労働者に対し、集団的抗議・訴訟・団結を恐れるがゆえに採用を忌避する傾向が強まり、これがかえって社会的分断と差別意識を強化する結果を招いている。

彝族のように故郷を離れ他地域へ移動する少数民族の労働者は、しばしば新たな環境における不確実性や抑圧に対処するために、内部結束を強化し、社会資本を拡大することで生存戦略を構築している。2025 年 1 月 5 日夜、福建省厦門市思明区に所在する安費諾電子装配有限公司で食品安全事故が発生した。同社のハラール食堂〔イスラム教徒に許された食材を使った食堂〕で食事をしていた回族の女性労働者が、麺類の中に煙草の吸い殻を発見したことで、回族労働者の間に広範な関心と憤りが生じた。安費諾社は従業員数約 3,000 名を擁し、その半数以上を回族労働者が占めており、工場内には回族に配慮したハラール食堂が設置されている。しかしこの事故はハラール食堂の管理体制の不備および監督の欠如を浮き彫りにした。回族労働者は自発的に組織化され、工場内の食堂や広場にて抗議活動を行ったが、これらの集団行動は少数民族労働者に対する労働市場の排斥構造を根本的に変えるには至らなかった。さらに、2025 年 2 月 28 日には、土家族の若い女性が江蘇省常州市の滙川新能源汽車技術有限公司に応募したが、同社から「少数民族は採用しない」と明確に拒否され、工場敷地内への立ち入りも認められなかった。

このように少数民族労働者が労働市場において直面する文化的な断絶とアイデンティティに基づく排斥は、単に職業機会の制限に留まらず、労働安全の問題とも密接に関連している。2024 年 6 月 24 日、韓国京畿道華城市

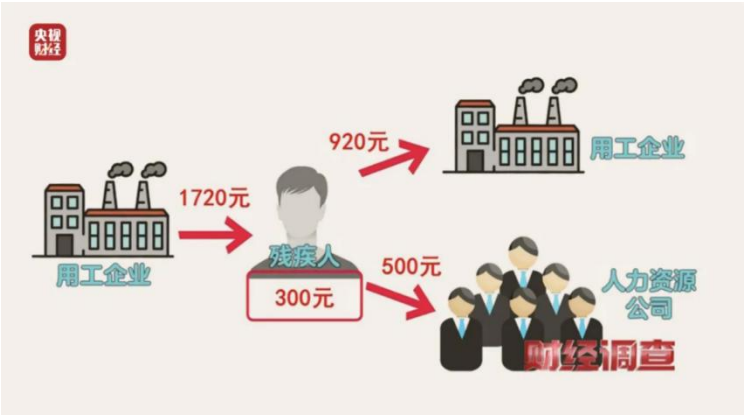
に所在するアリセル（Aricell）工場において大規模な火災事故が発生した。火災は瞬く間に拡大し、多数の労働者が閉じ込められて逃げ遅れ、23 名が死亡した。このうち 17 名は中国出身の非正規労働者で、その多くが朝鮮族であった。事故調査によれば、工場側は彼らに対する十分な安全教育を実施しておらず、労働者は事故への対処経験を欠いていた。中国出身の朝鮮族労働者は、韓国社会における「3D」労働（dirty＝汚い、difficult＝過酷、dangerous＝危険）を主に担っており、韓国における労働力不足を補う重要な存在となっている。しかし、言語や文化に一定の親和性を持つにもかかわらず、彼らは依然として深刻な差別と搾取に直面している。近年の研究では、外国人労働者の労災死亡率が韓国人労働者の約 3 倍に達することが指摘されており、この火災事故は朝鮮族労働者の劣悪な労働環境と社会的脆弱性を韓国社会に強く喚起する契機となった。

十、障がい者：制度的排除と形式的な地位向上

2024 年 4 月、中央テレビ（CCTV）の番組「財経調査」の記者は複数の地域で取材を行い、派遣業者が「障害者証明書の名義貸し」を利用して利益を得る事例が依然として存在することを明らかにした。具体的には、派遣業者が企業および障害者と契約を結び、双方の名義で労働契約を作成することにより「虚偽の雇用関係」を成立させる。企業側はこの方法により、障害者の法定雇用率を満たしたことにして、障害者雇用義務を果たさなかった場合に課される「障害者雇用納付金（残保金）」の支払いを免れる。一方で、派遣業者は障害者の賃金から手数料を差し引き、障害者自身は実際には働くことなく、名目賃金のごく一部（通常数百元）しか受け取っていなかった。

この現象は、我々が調査しただけでも既に三年連続で主流メディアによって報道されている。過去の年次報告書でも繰り返し指摘してきたが、未だに十分な抑止効果は見られない。これは現行の障害者法定雇用率制度が抱える根本的な問題を示している。すなわち、企業の障害者雇用への積極性は依然として低いままである一方、障がい者雇用保障金〔雇用率未達企業に課される罰金〕の徴収額は年々増加しているという矛盾である。特に経済が発達した都市部においてはこの傾向が顕著であり、結果として制度は「法定雇用率に基づく雇用」と「障がい者雇用保障金の徴収率」の二つの形骸化した実態に堕していると言わざるを得ない。

「財経調査」で明らかにされたケースは、障がい者を名目的に雇用する企業が 1720 元の賃金をいったん労働者に支払い、そのうち労働者は 300 元だけを受け取り、500 元が派遣業者に、残りの 920 元はその企業にキックバックされていた。



実際、2024 年 2 月には人力資源社会保障部と中国障がい者連合会が共同で通知を発出し、「許可なく職業紹介や労働者派遣を行う行為、ならびに障害者からの違法な料金徴収や賃金の不正控除を厳格に取り締まる」ことを明示した。しかしながら、30 年以上にわたり発展してきた障害者法定雇用率制度はその本来の目的を達成できていない。問題の根源は行政処分の強化不足だけに留まらず、より深層的な制度的課題に起因していると考えられる。

既存の学術研究は、この制度的失効の背後にある複雑な要因を解明する手がかりを提供している。例えば、公共部門における障がい者の採用に関しては差別の問題が顕著であり、それが民間部門へ優良ケースを示すことができていない事態に繋がっている。廖娟氏の研究によれば、北京市における 2022 年の公務員採用において、障

がい者向けの職位募集数は全体のわずか 0.4%に過ぎなかった。また、多くの地方政府や公共機関において、障がい者雇用保障金〔罰金〕は税務機関ではなく障がい者連合会が徴収しており、その徴収機能は限定的である。その結果、一部の雇用者が納付金の支払いを怠る、もしくは免れる事態が続いている。さらに、障がい者保証金制度は、雇用義務を達成していない企業からの徴収に偏重しており、企業が障がい者を雇用・定着させるための支援策に活用されていない。これにより障がい者が職場に溶け込んだり就労環境の改善が進まず、企業経営者や健常者従業員の間には障がい者に対する誤解や偏見が根強く残っている。また、多くの企業が障がい者の採用・研修方法やバリアフリーな労働環境の整備に関する知識や経験を欠いていることも、障がい者の職業参加を妨げる要因となっている。

西藏（チベット）大学の李丹丹による研究は、少数民族が居住する辺境地域における障がい者の就業状況が、漢族地域とは著しく異なることを明らかにしている。調査によれば、西蔵（チベット）における障がい者のうち、農業戸籍保有者は 103,976 人、非農業戸籍保有者は 8,959 人であり、大多数が農牧民であることが分かる。これは、チベットにおける障がい者が主に農牧地域に集中している実態を間接的に示している。さらに、農牧地域に居住する多くの障がい者は漢語の読み書き能力を欠いており、バリアフリー環境の整備も遅れている。このような背景から、彼らは主に「柔軟な就業形態」（52.05%）および「農村における生産・加工・飼育等の自営活動」（32.74%）によって生計を立てている（2021 年統計）。このような状況のもと、2022 年において西蔵の障がい者のうち、法定雇用率制度に基づき就業していた者は全体のわずか 5.34%にとどまっていた。この事実は、少数民族地域やいわゆる「辺境・貧困地域」において、経済発展地域や他国の障がい者雇用政策を直接的に適用・移植することの困難性を示唆している。すなわち、地域固有の言語文化的条件、インフラの整備状況、教育機会の格差といった構造的要因が、障がい者の就業参加を阻害しているのである。

他方で、《障がい者就業促進三カ年行動計画》が最終年度を迎えるにあたり、主流メディアは障がい者の起業や就業に成功した「模範的事例」の報道に力を入れるようになった。たとえば、全国障がい者運動会の陸上競技チャンピオンである羅瑞氏は、姉の羅娟氏の支援のもと、雲南省玉渓市において聴覚障がい者を対象とした「無声レストラン」を開業し、これまでに 40 名以上の聴覚障がい者を雇用してきた。この種の報道は、障がい者が能力や可能性に欠けているのではなく、むしろ社会的排除と偏見に直面しているがゆえに、その潜在力を発揮する機会を制限されていることを改めて示している。しかしながら、主流報道の多くは、障がい者を「自立自強」（＝自助努力と自立の象徴）として描くことに終始し、彼らが社会的排除を乗り越える過程で直面する具体的な困難や経験に対する実証的関心を欠いている。また、このような報道は、健常者読者の障がいに関する理解促進や社会的意識の変革という点においても、十分な教育的効果を果たしていない。

近年、障がい者支援に関する報道のもう一つの顕著な傾向として、新技術の「エンパワーメント」効果を過度に強調する姿勢が挙げられる。こうした報道においては、しばしばテクノロジー企業やデジタル・プラットフォームの「社会的責任」が強調される一方で、障がい当事者が直面する実際の困難や切実なニーズにはほとんど焦点が当てられない。このような言説は、障がい者支援というよりも、企業のブランド・イメージ向上のための「広報」的性質を帯びており、その表層的な華やかさとは裏腹に、制度的・構造的課題への実効的なアプローチを欠いている。こうした傾向は、極めて憂慮すべき事態である。さらに、いわゆる「技術による障がい者支援」の報

道方針そのものにも、深刻な問題が内在している。2025 年 7 月、澎湃新聞が発表した「脳機能インターフェース（BMI）によって脳出血後のプログラマーが再び職場に復帰した」とする記事は、広範な批判を巻き起こした。この事例では、最新技術の進歩を称賛する文脈で「職場復帰」が描かれていたが、多くの読者はこの報道に対し、違和感や恐怖を抱いた。これは、現代社会における「テクノロジー信仰」や「労働崇拝」の観念が、いかにして労働者に対する過剰な期待や自己犠牲を前提とした価値観を強いるかを物語っている。すなわち、労働が人間の自由や尊厳を実現する手段であるべきところ、むしろ搾取と疎外の手段へと転化される現実のもとでは、「技術による労働の回復」は、労働者に対する新たな抑圧の装置として機能する可能性すらある。このような文脈において労働を礼賛する言説は、単なる道徳的スローガンにとどまらず、現実の社会的不平等を覆い隠す欺瞞的なイデオロギーとして作用しうる。したがって、技術の進展を礼賛するだけでなく、それがもたらす倫理的・社会的含意を冷静に検討する視点が、今こそ求められている。

前述の脳出血を患ったプログラマーに関する報道からも明らかなように、労働者の権利保障が欠如した社会環境のもとでは、構造的不平等によって「労働能力喪失者」とされた人びとが、自ら再び労働市場に適応しようとする「自己救済」的努力のみに頼らざるを得ない。そうした状況において、社会的な救済や公的支援の存在はきわめて限定的である。この点を象徴する事例として、2024 年 9 月、14 年前に富士康（＝フォックスコン）工場での転落事故により重度の身体障がいを負った元女性労働者・田玉氏が、再び世間の注目を集めたことが挙げられる。彼女は、脳梗塞を患った父親の治療費を募るためにインターネット上でクラウドファンディングを行った。湖北省の農村出身である彼女の家庭は依然として困窮状態にあり、田玉氏自身の後遺症〔下半身不随の車いす生活〕に加え、先天性の聴覚障がいを持つ弟も家族におり、父親が高齢でありながら唯一の家計支柱となっている。このケースは、農民工や障がい者といった社会的弱者を対象とする中国の社会保障制度の不備を如実に浮かび上がらせている。

もちろん、テクノロジーの適切な活用が障害者の生活向上に寄与する可能性を否定するものではない。たとえば、2024 年 12 月の報道によれば、ある配達プラットフォーム企業は大学との協働調査を経て、アプリ内に聴覚障がい者向けのアクセシビリティ機能を導入し、「無声騎手（聴覚障害のある配達員）」と健常者との業務時間差を縮小する成果を得たとされる。しかしながら、こうした技術的改善が労働環境の根本的改善につながるとは限らない。仮に外部環境―たとえば消費者や店舗側の差別的態度―が変わらず、配達プラットフォーム企業のアルゴリズムが依然として最短距離や効率を最優先に設計されているのであれば、聴覚障がい者の配達員は依然として、クレームの増加や交通事故のリスクといった不利益を被り続けるであろう。一方、脳機能インターフェース（Brain-Machine Interface：BMI）のような先端技術は、テクノロジーによって身体の限界を乗り越えるという「機械による飛躍（mechanical ascension）」のユートピア的想像力をかき立てている。しかしながら、こうした技術が十分な倫理的審査や臨床試験を経ることなく過度に持ち上げられ、商業的に利用される場合、想定外の深刻な社会的・身体的帰結を引き起こす危険性がある。つまり、「誰がこの技術の恩恵を受け、誰がその代償を支払わされるのか」という問いは、今後ますます重要になる。さらに、テクノロジーに注目が集まる一方で、伝統的な支援手段の普及は依然として不十分である。2024 年 10 月、上海虹橋空港において、盲導犬訓練士の李苑甄氏および肖佳氏が、訓練中の盲導犬 Dumbo を同行しようとした際、空港のセキュリティによって入場を拒否されるという事件が発生した。李氏はその後のインタビューにおいて、「10 年以上にわたって視覚障害者と盲導犬の訓

練を行ってきたが、同じ様な『拒絶』に繰り返し遭遇してきた」と述べている。このような事例は、障がい者や支援者が公共空間から排除され、困難な生活状況が「見えないもの」とされていく構造的排除の存在を示している。つまり、障害者支援の現実は、技術の進歩によってのみ解決されるものではなく、制度、文化、倫理の各次元における包括的な変革が必要とされているのである。

十一、海外の中国人労働者：過酷な現実と世論の高まり

中国商務部の統計によれば、2024 年 1 月から 10 月の間に、各種企業によって海外に派遣された中国人労働者の総数は 32.4 万人にのぼり、前年同期比で 4.3 万人増加している。2024 年 10 月末時点において、政府に登録されている在外中国人労働者数は 57.6 万人であり、これも前年同月比で 0.5 万人の増加であった。しかし、これらの統計は合法的な労働ビザを保持する者に限定されており、非正規ルートによるいわゆる「アンダーグラウンド労働者」は含まれていない。2022 年末に民間の労働 NGO が実施した調査では、こうした未登録労働者が相当数に上ることが指摘されており、中国の海外労働者の実数は公式統計を大きく上回る可能性が高い。

このような膨大な人数の背後には、一人ひとりの労働者の生活と尊厳が存在する。しかし、言語的障壁、法的地位の不安定さ、そして階層的格差によって、彼らの多くは「管理者のいない空白地帯」に置かれており、精神的・肉体的に恒常的な脅威に晒されている。2024 年には海外における中国人労働者の問題は TikTok や WeChat などのショート動画系 SNS を通じて、再び中国国内の世論の注目を集めた。だが、賃金未払い、労働災害、死亡事故、強制労働、パスポートの押収、給与の不正天引きなど、長年にわたって繰り返されてきた労働権侵害は今なお日常的に発生しており、その構造は根本的に変化していない。

とりわけ、賃金未払いに対する抗議活動は、海外労働者の権利擁護の困難さを如実に物語っている。たとえば、2024 年 1 月 29 日、インドネシアの高速鉄道プロジェクト「ジャカルタ-バンドン高速鉄道」において、中国企業による工事代金の未払いが発覚。中国駐インドネシア大使館前では、労働者とサプライヤーが横断幕を掲げて抗議を行った。ある作業員によれば、「プロジェクト資金の運用がずさんで、給料が何カ月も支払われていない」とのことであった。これは決して個別の事例ではない。同様の問題は、同じインドネシア国内の青山工業パークでも発生している。2024 年 5 月 25 日から 27 日にかけては、中国二十冶金建設グループの「広清徳 1780 プロジェクト」において賃金未払いが発生し、数日間にわたる工員のストライキが展開された。さらに、アフリカ地域に派遣された中国人労働者も同様の困難に直面している。2024 年 3 月 22 日には、中国建設第五工事局がギニアで展開する鉄道プロジェクトにおいて、給与の長期未払いを巡って大規模な抗議活動が発生。SNS に拡散された映像には、抗議する労働者たちが「農民工要血汗銭（出稼ぎ労働者の血と汗の金を支払え）」と記された横断幕を掲げる姿が映し出された。このように、中国海外労働者の人権状況は、国内の制度的保護が及ばない空間において構造的脆弱性を露呈しており、外的搾取に加え、派遣企業やブローカーによる内的搾取も複合的に存在している。それにもかかわらず、制度的支援や外交的介入はしばしば形式的にとどまり、個々の労働者にとっては極めて限定的な保護しか提供されていないのが現実である。

2024 年、中国人海外労働者を取り巻く労働災害と暴力事件は、単なる偶発的事故ではなく、構造的リスクとし

てその深刻さを増している。まず、労働災害や労働者の業務致死は、海外で非正規雇用にある中国人労働者が日常的に直面している生命の危機を浮き彫りにしている。第九節で言及されたように、2024 年 6 月 24 日、韓国・京畿道の Aricell 電池工場で発生した大規模火災では、死者 23 名のうち 17 名が中国籍の臨時工であった。事故後の調査により、これらの労働者が十分な安全教育を受けていなかったことが明らかになっており、臨時労働者が高リスク産業の最前線に動員されながら、最も基本的な安全保障からも排除されている実態が露呈した。

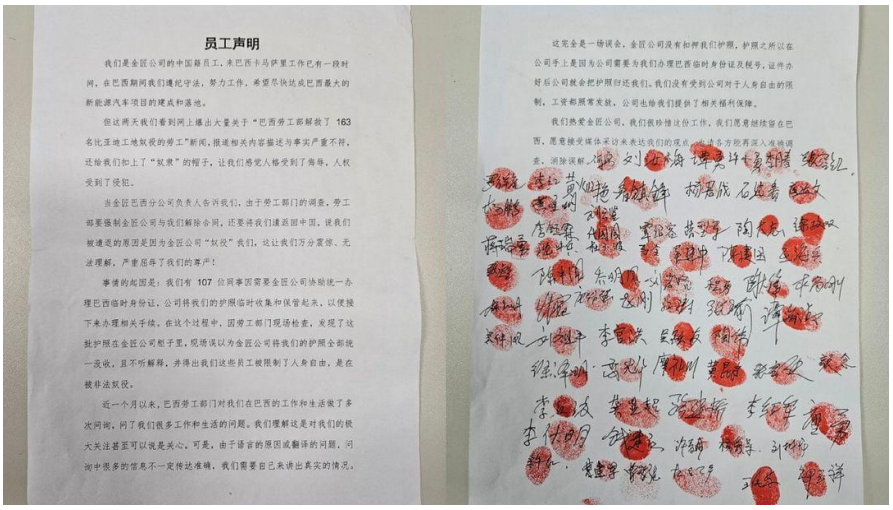
こうした物理的危険に加えて、現地住民との対立や暴力事件も、中国人労働者の生活において回避不可能な問題となっている。特に 2024 年には、パキスタンにおける中国人を標的とした襲撃事件が相次いだ。3 月 26 日：カイバル・パクトゥンクワ州にて、ダス水力発電所の建設に関与していた中国人技術者らを乗せた車両が自爆攻撃を受け、中国人 5 名とパキスタン人運転手 1 名が死亡。10 月 6 日：カラチのジンナー国際空港近郊において、原子力発電所関連プロジェクトに従事する 2 名の中国人技術者が銃撃され死亡。バロチスタン州の分離主義武装組織が犯行声明を発表。11 月 5 日：カラチ市内の工場で、警備員による発砲により中国人 2 名が負傷。これらの暴力事件は、テロリズムや分離主義運動という国際的な安全保障問題の枠組みだけでなく、中国企業の進出に伴う地元経済との摩擦や雇用機会の不均衡、民族的緊張といった複雑な背景を有している。さらに、アフリカ地域においても中国人労働者や企業が攻撃対象となる事例が続発している。例えば、7 月 3 日：コンゴ民主共和国（DRC）・イトゥリ州の中国資本鉱山が、現地武装勢力の襲撃を受け、少なくとも 4 名の中国人が死亡。9 月上旬：カメルーンにおいて、中国系鉱山企業の操業による地滑りで子どもが死亡し、河川汚染も発生。現地住民が同企業を提訴するに至った。これらの事例は、単に中国人が被害者であるだけでなく、中国企業の責任ある行動が不十分であることが、現地住民との緊張を悪化させ、結果的に労働者の安全をも脅かしていることを示している。特に、「一帯一路」構想のもとで展開される中国企業のプロジェクトにおいては、環境保護、地元雇用の確保、地域社会への配慮など、国際社会が企業に求める社会的責任（CSR）が十分に果たされていないという批判が根強い。言い換えれば、中国人海外労働者が現地で直面しているリスクの多くは、構造的暴力としての性格を帯びている。これは、制度的な保護の欠如、企業の社会的責任の不履行、そして国家レベルでの外交的介入の限界によって構成される多層的な問題である。

近年、国際労働権に関する独立系 NGO の調査報告により、「一帯一路」構想に関与する中国国有企業が海外プロジェクトにおいて体系的な労働権侵害を行っている実態が明らかにされつつある。例えば、パプアニューギニアにおける国有企業のプロジェクトでは、労働者の人身の自由が頻繁に制限されている。報告書によると、企業内部の階層的な組織構造が、問責の欠如と上意下達の封建的文化を助長し、労働者の声を封じ込める構造を生んでいる。組織構造の権威主義的性格が、現場における権利保障の空洞化を引き起こしているのである。

さらに、セルビアの鉱業・製造業分野に従事する中国人労働者は、賃金の未払い、パスポートの没収、移動の自由の制限、社会的隔離、高額な仲介手数料、さらには債務拘束〔債務返済のための奴隷労働〕といった深刻な人権侵害に直面している。これらは、国境を超えた労働者の生存環境がいかに脆弱であるかを如実に物語っている。このような状況は、単なる労働現場の問題にとどまらず、中国企業が現地社会に対してどのような「中国イメージ」を提示しているのかという問いを突きつける。もし中国企業が利益追求のみを目的に海外進出し、現地の政官界の腐敗構造に加担し、地域資源を収奪し、地元住民の雇用と生活を破壊し、さらに労働者の権利を軽視する管理モデルを輸出するのであれば、それは「人類運命共同体の構築」という外交スローガンと根本的に矛盾

する行為である。

こうした研究報告の多くは、現時点では中国国内のインターネット・ファイヤーウォール規制の外側でしか発信されておらず、中国本土では十分な議論が行われていない。しかし、2024 年 12 月 23 日、ブラジルにおける中国人労働者の過酷な労働環境が報道されたことで、海外労働者の労働権問題が中国国内でも広く注目されることとなった。ブラジル北東部のバイーア州にて、同州の労働検察官事務所が記者会見を行い、中国の BYD（比亜迪）グループの建設現場で、163 人の中国人労働者が「準奴隷状態」で就労していたことを明らかにした。この労働者らは、現地当局によって「救出」された。ブラジル労働省が発表した報告によれば、以下のような深刻な問題が確認されている。パスポートの押収と給与の 60%を強制的に天引き、劣悪な住環境（過密な宿舎、衛生設備の欠如、飲料水・食品の安全確保なし）、過重労働・休息不足・医療サービスの不在、粗暴かつ非人道的な管理体制に起因する複数の労働災害。これらの実態は、身体的・精神的な極限状態にまで労働者を追い込んでおり、基本的人権の著しい侵害といえる。この報道が国内で拡散されると、ネットユーザーの間で大きな議論を呼んだ。12 月 25 日、BYD グループの広報責任者である李雲飛氏が、「濡れ衣を着せられた」とする反論を SNS 上で発表。さらに、BYD と関係のある金匠グループ・ブラジル法人の従業員たちによる「声明」も公開されたが、多くのネットユーザーはこれを「脅迫下で書かれたのではないか」と疑念を示した。同月 27 日には、中国外交部もこの件に関して公式コメントを発表する事態となった。外交部の声明は控えめな内容にとどまったが、国際的な企業責任と労働権保護をめぐる問題が、国内においても避けて通れない政治的・社会的争点になりつつあることを示している。


员工声明

我们是金匠公司的中国籍员工，来巴西卡马萨里工作已有一段时间，在巴西期间我们遵纪守法，努力工作，希望尽快达成巴西最大的新能源汽车项目的建成和落地。

但过两天我们看到网上爆出大量关于“巴西劳工部解救了 163 名比亚迪工地奴役的劳工”新闻，报道相关内容描述与事实严重不符，还给我们扣上了“奴隶”的帽子，让我们感觉人格受到了侮辱，人权受到了侵犯。

当金匠巴西分公司负责人告诉我们，由于劳工部门的调查，劳工部要强制金匠公司与我们解除合同，还要将我们遣返回中国，就我们被遣返的原因是因为金匠公司“奴役”我们，让让我们万分震惊，无法理解，严重侵犯了我们的尊严！

事情的起因是：我们有 107 位同事因需要金匠公司协助统一办理巴西临时身份证，公司将我们的护照临时收集和保管起来，以便接下来办理相关手续。在这个过程中，因劳工部门现场检查，发现了这批护照在金匠公司柜子里，现场误以为金匠公司将我们的护照全部扣一及收，且不听解释，并得出我们这些员工被限制了人身自由，是在被非法奴役。

近一个月以来，巴西劳工部门对我们在巴西的工作和生活做了多次问询，问了我们很多工作和生活的问题。我们理解这是对我们的极大关注甚至可以说是关心。可是，由于语言的原因或翻译的问题，问询中很多的信息不一定传达准确，我们需要自己来讲出真实的情况。

这完全是一场误会，金匠公司没有扣押我们护照，护照之所以在公司手上是因为公司需要为我们办理巴西临时身份证及税号，证件办好后公司就会把护照归还我们。我们没有受到公司对于人身自由的限制，工资都照常发放，公司也给我们提供了相关福利保障。

我们热爱金匠公司，我们很珍惜过份工作，我们愿意继续留在巴西，愿意接受媒体采访来表达我们的观点，[illegible]方能有深入准确调查，消除误解。

海外における中国人労働者の過酷な実情は、報道や調査報告にとどまらず、文学作品や映像記録のかたちでも徐々に社会に可視化されつつある。その代表的な一例が、ドキュメンタリー作品《沈黙の鍛造―インドネシアのニッケル工場における中国人労働者の知られざる物語》（原題：Forged in Silence – The Untold Stories of Chinese Workers at Indonesia’s Nickel Plants）である。本作は、青山グループが出資するモロワリ工業団地（IMIP）にあるニッケル精錬工場で働く中国人労働者の生活を密着取材し、現場における長時間労働、安全対策の不備、言語や文化の隔たりといった複合的問題を生々しく描き出している。従来の公式メディアでは語られることのなかった「沈黙の声」が、映像表現によって社会の可視領域へと押し出されている点で、ポスト・ドキュメンタリー時代の労働記録として注目に値する。また、民間労働 NGO によって発表されたルポルタージュ集《故郷を離れて―10 人の中国人労働者の物語》（2020-2022，Ten Worker Stories：Away from Home）も、注目すべきテクストである。この作品集は、インドネシア、セルビア、カンボジア、トルコなどに派遣された 10 人の中国人労働者の証言をまとめたものであり、彼らが直面した問題は以下のように多岐にわたる。虚偽の求人情報と仲介詐欺、賃金の未払いや不正な中抜き、パスポートや身分証明書の没収、自由な移動の制限と事実上の監禁、生活インフラの劣悪さと労災補償の欠如。これらの記録は、単なる労働環境の記述にとどまらず、制度的・構造的暴力の被害者としての海外の中国人労働者の姿を描き

出している。また同時に、彼らのストーリーがどのように周縁化されてきたのか、そしていかにしてストーリーの主体として再登場しつつあるのかを問う上で、きわめて貴重な一次資料でもある。

こうした映像・文学作品の重要性は、メディアが捉えきれない「生活の質感」や「感情の層位」を掘り起こす点にある。労働者たちの怒り、諦め、希望、そして時にユーモアすらも交えた語りは、冷徹な統計や政策用語では表現しきれない生の声として社会に問いを投げかけている。

2024 年、中国の一部メディアは、従来の農村出身の海外出稼ぎ労働者に加えて、都市部のホワイトカラー層や中間階級が海外に職を求めて海外に移転する新たな傾向に注目し始めた。例えば、カナダにおいては、多くの若年中国人が賃金未払い、無給の試用期間労働などの問題に直面しており、その多くが正規雇用の保証もないまま不安定な労働環境で過ごしている。また、日本では、中年層の技術系移住労働者が文化的ギャップや長時間労働、職場ハラスメントといった問題に悩まされている。一方、アフリカに派遣された中国人労働者は、厳しい生活環境や治安問題、地域紛争の影響によって、日常生活そのものが脅かされる状況にある。さらに、いわゆる「走線」—密航や非正規ルートでの渡航を通じて海外へ渡航し、定住を目指す事例も複数報じられており、こうした選択には、中国国内における労働環境や生活の持続可能性に対する根深い不信が存在していると見られる。ある建設労働者に関する調査報道では、海外での労働を選ぶ大きな動機の一つとして、国内建設業界の長期的な停滞が挙げられていた。これらの現象は、単なる経済的選択ではなく、制度的排除、社会的疲弊、そして「未来を他国での生活に賭けるしかない」とする移動主体の絶望を反映していると理解する必要がある。中国労働者が直面する課題は、文化的・言語的隔たり、パスポートや身分証明書の押収、そして労働法の適用不在や混乱といった、海外就労特有のリスクによってさらに複雑化している。

2024 年、これらの問題が次第にメディア報道や SNS によって可視化されつつある現在、海外労働者の権利保護と制度整備は急務である。単に「移住先の制度に順応せよ」とするのではなく、派遣元である中国社会そのものが、自国民の生命と尊厳をどう守るのかが改めて問われている。

十二、労働者の行動：法的闘争の拡大とインターネットを通じた権利主張の多様化

賃下げ、未払い賃金、解雇といった現象が頻発する中、労働者による各種の権利保護行動はむしろ増加傾向にある。労働仲裁の申立件数は大幅に上昇し、集団的権利主張事案も相次ぎ、個別の権利保護行動も多様な形で注目を集めている。

年初には、陝西神木、河南西平、広東楽昌、天津薊州、河北武強、河北南宮など複数の地域で、集団的賃金請求行動が発生した。抗議手段としては、集団的陳情、横断幕を掲げる、ストライキなどが用いられた。5 月には、賃金不払いを理由に、江蘇省無錫市にある比亜迪（BYD）工場の労働者が工場構内に集まってストライキを打った。7 月には、広東省東莞市鳳崗鎮で清掃労働者が賃金引き下げに抗議してごみ収集を拒否、町中にゴミが散乱する事態に至ったとする報道があった。11 月 7 日には、四川省南充市嘉陵区のタクシー運転手が一斉に営業を停止し、嘉陵

区書房大道にすべての車両が集合し、会社に上納する手数料の過大さに抗議した。11 月 21 日には、上海市の国利自動車社の革張り内装部門で労働者が賃金未払いを訴え、会社前で道路を封鎖するなどの行動を実施。11 月 28 日には、湖北省潜江市で、園林清酒業有限公司が農民工への賃金支払いを滞納し、労働者らが建物屋上で賃金支払いを求めた。このような事例の頻発は、労働者側に「行動で訴える手段しか残されていない」という認識を強めさせる一方で、制度的対応の限界や課題を浮き彫りにしている。

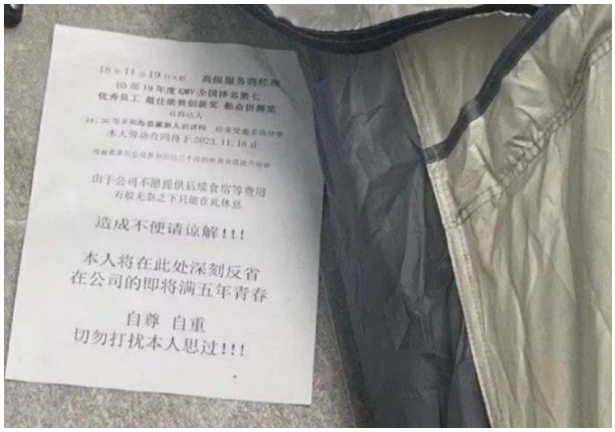
長年にわたり、就職前健康診断の結果「不合格」となり、採用を拒否される事件が社会問題として指摘されてきた。特に、高血圧、甲状腺炎、糖尿病などの慢性疾患を理由に採用を断られる事例が目立つが、これらはいずれも感染症ではなく、薬物管理や日常ケアによって就労生活に支障が出ないレベルにコントロール可能なものが多い。このような扱いは、明らかに就労差別の疑いがある。多くの求職者は裁判を通じて救済を求めたが、その多くが棄却されてきた。実際、2022 年には慢性病患者やその家族 200 名を超える人びとが、全国人民代表大会常務委員会に対して、公務員の採用検診基準の審議を嘆願する書簡を提出したが、「違憲審査の範疇には該当しない」という回答しか得られなかった。

2024 年の全国人民代表大会〔国会に該当〕および全国人民政治協商会議〔政府や全人代の諮問機関のような存在〕において、全国政協委員である周世虹氏は「慢性病患者の就労権利を法的に保障するため健康診断基準を緩和せよ」という提案を提出し、広範な議論を呼んだ。加えて、5 月には広西チワン族自治区が検診基準を修正し、サラセミア(thalassemia、グロビン遺伝子の異常による貧血)の遺伝子保有者であっても、条件を満たせば政府系事業機関への採用が認められる方向を打ち出した。

2024 年は経済が厳しくなる中、政府救済が追いつかない状況もみられ、民間の相互扶助が下支え的役割を果たす場面も見られた。多くの地方で、生活困窮者を対象に「無収入者への無償提供」を行う飲食店などの助け合い運動が起きた。中小店舗が合言葉や暗号制で来訪者に特定の飲食を無料提供するなど、当該の尊厳を保ちつつ支援する仕組みもとられた。店主たちは決して裕福ではないが、自分たちもかつて他者の善意を受けた経験を糧に、継続してこうした行為を維持している。これらは、支援を受ける側には羞恥の感情が残るため、仕事が見つかるとこうした支援を利用しなくなる傾向もあるという。こうした現象は、「民間ベースの底辺が底辺を支える力」が確かに存在することを示している。

集団行動のほかにも、一部の労働者が個人の小さな行動を起こしているケースも見られる。1 月には上海の不動産会社「鏈家」の社員である「亮哥」が、会社の「前借制度」に抗議するため、複数の SNS プラットフォームで「最低賃金運動」を発表し、3 つの要求を掲げた。それは「実際に支払われる賃金が上海市の最低賃金基準に満たない場合は補填すること」、「前借制度の改正」、そして「労働組合の改革」である。1 月 2 日には「亮哥」は会社から未払い分の賃金を受け取った。8 月には会社が前借制度の廃止を発表し、全社員に 3000 元の最低保証賃金を実施した。「亮哥」は解雇されたが、彼の個人の犠牲が社員待遇の全般的な改善につながった。

杭州の「テントの兄貴」と呼ばれるブロガー、楊建磊も今年 1 月にメディアで報道され世間の注目を集めた。この「テントの兄貴」は会社のリストラに抗議して、会社のエレベーター前にテントを張り、テントのそばに「私はここで、間もなく満 5 年になるこの会社での青春を内省しています。自尊と自重による内省する時間を妨げることなかれ！」と書かれた A4 用紙を貼りだした。この行動はわずか 3 日のうちに多くのネットユーザーの支持とカンパを集めた。話題が高まる中で「テントの兄貴」楊建磊は職場の権利を守るファングループを開設しました。そのほかに、彼や彼と同じくこの会社を解雇された労働者たちは会社からの一か月分の給与に相当する追加補償金を獲得した。



4 月 27 日、ある抖音（TikTok、動画サイト）ブロガーが人民代表（議員）に立候補し〔一般的に人民代表は推薦や指名で選ばれる〕、公約で 8 時間労働時間制の実現を目指すことを発表した。この動画で彼は 2028 年の街道〔基礎自治体の最末端行政単位〕の人民代表選挙に立候補する計画を述べている。8 月には牧原グループ〔河南省に本社を置く中国最大級の養豚企業〕傘下の子会社に勤務する 33 歳の社員、蒋鄧師が突発性胸痛を発症し、宿舎のベッドで亡くなっているのが発見された。蒋鄧師の死亡は労災と認定されなかったため、妻の馮婉婉は河南省内郷県の労働社会保障局と内郷県政府を訴えた。争点は死亡時に勤務中だったかどうか、勤務フロアと隣接する宿舎が仕事場に該当するかどうかだった。新証拠に基づいて内郷県は最終的に労災認定の決定を下した。

集団でも個人でも、法律の保障や制度的な支援が欠如している状況では、労働者の行動には多くの困難が伴う。慢性疾患を理由に採用を拒否されたある求職者のインタビューは非常に代表的だ。彼女はかつて権利を守るために陳情や裁判を考えたものの、その後の就職に悪影響を及ぼし、将来の職場で「管理しにくい」と思われることを恐れて、最終的にあきらめることを選択した。10 月 16 日、捜狐ニュースは、一部の労働者が自身の権利を守るため労働仲裁を選択したところ、それが逆に求職の際のマイナス要因になったと報じた。複数の企業が、労働者に対する身辺調査で労働仲裁の経歴があるかどうかをチェックしており、労働者が「残業代を請求したこと」や「数か月遅れの給与の支払いを求めた」ことで雇用リスクとなると考えられている。このような現象は明らかに企業の威嚇手段となり、労働者が合法的な権利を守ることを妨げている。

また、労働者の集団行動に比べて、個人による行動のほうがより困難である。多くの労働者は現在、ショート動画のプラットフォームで会社の違法行為を暴露することを選ぶ。この方法は拡散速度が速く、影響力も大きく、直接対象に届くという大きな利点があるが、プラットフォームからの検閲も避けられない。先に挙げた「テントの兄貴」は、その後しばらく SNS での報告がと絶えていたが、結局は解雇されたことを SNS で発表した。その後、彼のファンがプラットフォームを通じて注目度を上げるようアクセスを集中したが、新たなコンテンツは表示されず、プラットフォーム管理による「審査に通過しませんでした」という画面が表示されるだけだった。8 時間労働制を求めて人民代表に立候補すると宣言した抖音（TikTok）のブロガーも、その後の動きが見られなくなった。上海鏈家の「亮哥」は未払い分の賃金を受け取ったものの、彼の公式 WeChat アカウントや動画チャンネルでは「最低賃金行動」に関する更新は一切なくなった。上海鏈家は不合理な賃金制度を撤廃したものの、「亮哥」の他の要求、例えば労働組合改革などは実現されていない。

賃金未払に抗議する集団ストライキであれ、個人の SNS での訴えであれ、今日においては労働者の主体性が一

層強まっており、自身の権利を積極的に守ろうとしていることがうかがえる。しかしこれらの権利擁護行動が直面する困難は、労働者が真に社会の主人公となり、自分たちの訴えや経験を法律や制度に反映し、民主的な社会運営に参加しない限り、労働者は労使関係の中で常に弱い立場に置かれ、行動も制限されることを示している。そして多くの行動は一時的なものに終わり、たとえ成功しても継続が困難である。

十三、労働者文化：真実の叫び声

今年（2024）はじめの年末年始興行において、労働者の日常生活を描いた映画『年会不能停』（忘年会はやめられない）が興行収入 5.4 億元、豆瓣（文芸プラットフォームサイト）評価 8.2 という高評価を獲得し、映画業界では年初のダークホースとなった。視聴者からは、「996 の長時間労働文化」「細部がどうしても合わない業務データ」や「責任をなすりつけ合う上司たち」といった描写に強い共感が寄せられた。続いて、「会社勤め（上班）をすると人の雰囲気が変わる」という表現がネット上で話題となり、「班味（バンウェイ＝会社臭）」という言葉が誕生した。これは、労働者が仕事をすることで感じる重苦しい疲労感や精神的な抑圧・麻痺状態を指している。

同様に、若年層の仕事に対する不満を示す事象として、春節（旧正月）休み明けに話題となった「出勤時に不快な服装コーデをする（上班恶心穿搭）」が挙げられる。ネットユーザーは自身の出勤時の服装を公開し、その服装がコーディネートや美観を重視せず、自身の快適性のみを追求していることを「気持ち悪い服装（悪心穿搭）」と揶揄した。コメント欄では「綺麗な服は職場には着ていきたくない」「職場に気にかけてくれる人がいない」との声が多く聞かれた。冷淡な企業環境と単調で過重な機械的労働により、人間は純粋な生産手段として疎外される。こうした状況下では労働者は仕事に真剣に取り組むことを拒み、皮肉や卑下を通じて消極的抵抗を行っていると解釈される。

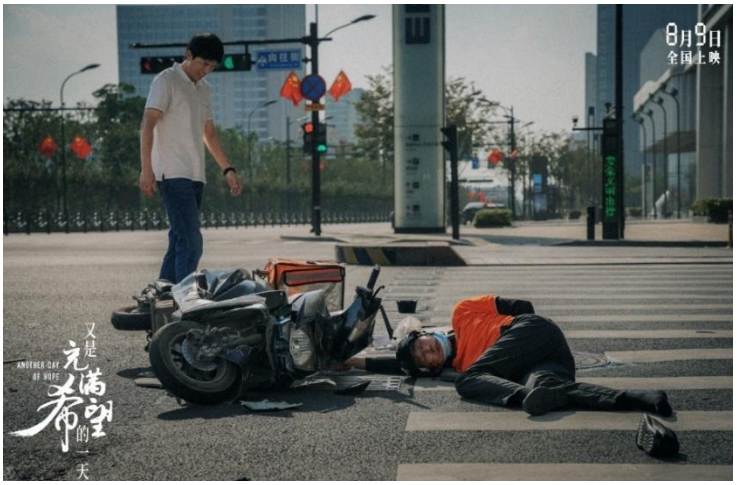
さらに、厳しい雇用情勢の中、多くの者が「牛馬（ニウマー＝牛馬のようにこき使われる賃奴隷）になりたくてもなれない」現実にも直面している。リストラされた者や卒業後に就職できない新卒者に共通しているのは、「仕事が見つからない」ことを家族に話せない精神的負担である。今年に入り、多数のメディアで仕事を失った人々が「偽装出勤」をしている様子が報じられた。彼らは家族にばれないように普段通り早朝に家を出て遅く帰宅するが、実際の目的地は図書館やカフェである。読書や公務員試験の勉強、履歴書の投函といった自己研鑽に励む姿が見られた。

5 月には、「河南のラップの神」と称される張方剣のラップ作品『工厂（工廠）』のミュージックビデオが Bilibili（中国の動画プラットフォーム）にて公開され、わずか 3 日間で約 200 万再生を記録した。作者は複雑な故郷への感情を込めて、河南の農村や炭鉱工場といった主流ポップミュージックには稀な題材を描き出した。Bilibili〔中国国内最大の動画サイト〕上のコメントは 8,000 件を超え、メディアはこれを「地方都市の青年たちの嘆きの壁」と喩えている。

7 月に社会学者の孫萍は民族誌作品『過度労働』を出版した。本書は 7 年間にわたるフィールド調査に基づき、バイク配達員の労働実態を記録するとともに、アルゴリズム技術やプラットフォーム規則がライダーに与える影響を考察し、「過度労働」という概念を提起している。これは国内において、配達員の労働状況およびその社会的意義に焦点を当てた初の学術的著作とされる。同じく配達員をテーマにした社会学的民族誌『数字疾馳（デジタ

ル疾走)』も 11 月に刊行された。著者の陳龍は博士論文執筆期間中に実際に配達員として働き、プラットフォームとアルゴリズムがライダーに及ぼすシステム的困難を実体験した。陳龍は書中で、技術進歩とともに資本による労働統制は弱まるどころかむしろ強化されており、プラットフォームシステムおよび背後にある「デジタル統制」が人的管理の代替として機能し、プラットフォーム経済における労働秩序形成の鍵となっていると指摘している。〔訳注：2022 年には楊麗萍『中国外売』もある〕

夏季興行期には、配達員を題材とした 2 本の映画が公開された。ひとつは徐崢監督・主演の『逆行人生』、もうひとつは劉泰風監督の『又是充満希望的一天（希望に満ちた一日ふたたび)』である。前者は監督の知名度と話題性により公開前から大きな注目を集めたものの、公開後には多くの否定的評価を受けた。複数の批評において、『逆行人生』の人物設定や物語構成は現実離れしており、配達員の視点からの真の描写を欠き、構造的問題を回避する内容が目立つことから、底辺労働者を消費する側面があると批判された。これに対し、『又是充満希望的一天（また希望に満ちた一日ふたたび)』は興行成績･話題性ともに控えめであったが、評論の評価はより肯定的であった。中産階級の視点から描かれているものの、配達員の生活実態や都市の下層階級と中産階級の対立を描く際に陳腐化を避け、抑制された感情表現と冷静な映像言語によって物語の対話的可能性を実現し、観客に対し対立の背景にある深層構造についての思考を促しているとの評価がなされた。



昨年の上海巨鹿路での大規模なハロウィンイベントの盛況を警戒し、今年に入り北京および上海の市政当局は万聖節（ハロウィン）に関する一切の祝賀活動を禁止した。しかしながら、他都市においては 10 月末に規模は小さいものの依然としてコスプレイベントが開催された。昨年同様、多くの労働者が仮装パーティーの形式を通じて、仕事に対する怨念をオンラインからオフラインへと表現した。自らを「嗎嘍（マーロウ＝広東語で猿)」や「純牛馬」(単なる使い捨て賃奴隷）に見立てた自嘲的なコスプレに加え、ある者は「まったくコスプレの必要はなく、そこに立っているだけで貧乏人そのものだ」と本来の姿をさらけ出す者もいる。「仕事」、あるいは「出勤」は、生きるためにやむなく耐える苦役であるという認識が大多数の若者の共通認識となっている。かつてのような仕事を人生の意義を実現する唯一の手段と見なす言説は、厳しい現実の前で完全に無効化され、国民の不満は日々高まっている。

このように蓄積された怨嗟は、11 月に抖音（TikTok の中国版）のインフルエンサー「羊毛月」による 2000 年代生まれの若者の就職難に対する嘲笑に対して爆発した。前年のインフルエンサー李佳琦の「眉ペン事件」に類似し〔訳注：ネット販売で高価格の商品を消費者から批判された李佳琦が、批判した消費者らに対して逆に『まじめに働いて稼げばいい』というような反論をしたことで批判が殺到しフォロワーが激減した事件〕、羊毛月は動画内で「本当に就職はそんなに難しいのか？」「ミレニアム世代は職場の改善を求めているが、そもそも雇ってもらえないヤツに批判する資格があるのか？」といった発言を連発し、すぐに激しい非難を浴びた。多くの視聴者から「肉ではなく粥をすすればよいとでもいうのか」、「現状の就職環境の厳しさを知ってるのに、それを嘲るなんてひどい奴だ」との声が上がった。事態が拡大し多くのフォロワーが離れたため、羊毛月はその動画を削除し、11 月 23 日に謝罪文を発表した。そこでは「求職者の困難を理解し支援する意図だったが、表現が不適切で感情を傷つけた」と述べられたものの、コメント欄の多くは「誠意が感じられない」「許さない」といった否定的反応であった。

また、深圳大学伝播学院の 4 名の新聞学部生による卒業制作『瓦礫の中に立つ彼女：深圳建設現場女性の生活記録』（她立于瓦礫之中：深圳工地女性生活紀実）も今年注目を集めた。本作品は 2 篇のルポルタージュと 1 本の短編ドキュメンタリーの形態で、労働者の語りの中でしばしば見過ごされがちな建設現場の女性労働者群を記録している。インタビューでこの制作チームのメンバーが「この無言の大きな集団をより多くの人に『見える化』し、女性労働者の確かな力強さを伝えたい」と語った。

これに対して、年末に公開されたホワイトカラー労働者を主人公とする映画『勝機を握る（勝券在握）』は、失望作と評されるに至った。本作はインターネット企業の大規模リストラとそれに抗う労働者という爽快な物語の展開といった、いわゆるヒット要素を多数含んでおり、制作チームが年初の『年会不能停（忘年会は止まらない）』の成功を再現しようとした意図が窺える。しかしながら、過剰な演出やディティールの詰めの甘さが目立ち、観客の支持を得ることはできなかった。

労働を題材とする作品がその社会的な基盤の広がりを背景に文化表現として注目される中で、文芸創作者には、表層的な焦燥感や憎悪、虚無や狂気といった時代の感情の裏側に隠された社会的病理を明確にする責務がある。観客は労働文化を体現する作品を求めているが、突き詰めると、人々が最も必要としているのは「真実の声」であると言えよう。

結語

今年は労働者の権利に関する事件のまとめを始めてから 4 年目にあたる。

本年度のまとめに「結語」の章を設け、この報告書に参加したすべての関係者（執筆者および編集者を含む）に、過去一年間の個人的な心情を記してもらった。本稿の執筆および編集作業は一ヶ月という限られた期間で完遂されたが、ニュース事件の収集期間を含めると、本報告書の完成には実に一年を要した。こうして多くの労力を注ぎ完成した報告書が画面上に現れるたび、私たちは深い感慨を抱かざるを得ない。最初の読者として、全ての参加者が複雑な思いを抱いていることは想像に難くない。時として、このように重い報告書を読むことは心穏やかではいられない。ましてや私たちは、この報告書の編纂に直接関わった者である。

にもかかわらず、全参加者はこれが自主的なボランティア作業であることを承知の上で積極的に取り組み、その責任感と高い完成度をもって任務を果たしたことは、まさに小さな奇跡と呼ぶにふさわしい。私たちは互いの尽力に心から感謝している。この「結語」が執筆者と読者の間に親密な交流の場となることを願う。

以下に執筆者の仲間の発言を紹介する。

- 毎年一冊の労働ニュースをまとめる作業は、私が一年のうちで最も楽しみにしている作業です。今年は生活の拠点を変えたことで、労働問題に対する感覚が新たな次元に到達しました。特に顕著なのは農民工問題で

す。街頭政治経済学読書会や大学院生労働組合、校内労働組合が連携して行う労働者権利活動のポスターを目にし、新しい年への期待が膨らみました。—— 南瓜企鵝（パンプキンペンギン）

- 今年、学校を卒業し職場に足を踏み入れ、自らの職場で組織化の試みを行いました。ホワイトカラーの間で組織活動を展開することには厳しい抵抗が存在することを痛感しました。わたしたちの世代は、団結とは何かを知らない世代です。競争や過剰な内部競争（いわゆる「内巻き」）、他者への警戒心こそが永続的な現実であるかのように思われています。自身の負担を軽減する最も簡単な方法は、同僚をさらに疲弊させること。左翼理論と日々の生活問題（食料や生活必需品への関心）をいかに結び付け、団結と共同行動を促進し、経営者や社会の個人主義的分断に抗うかは、現代において労働者の未来を模索する者すべてが直面する課題です。努力を続けましょう。——阿豪

- 入社 5 年目にして正式に「廃工」状態（失業）となった。今年は混沌とした一年であり、年末には「流浪の師匠」と呼ぶ友人と共に半月以上もテント生活もした。堂々と他のテーブルの残飯を食べることも覚えた。世界が燃えている中、私は先に腐ることを選ぶ。腐りながら思うのは、もしすべての傷ついた労働者が自由に遊べたらどれほどよいか、もし世界が巨大な公園であったならどれほど素晴らしいかということである。——咳猫

- 初めて年間のまとめを書いたときはまだ学部生だったが、気づけば来年には修士を卒業。ここ数年これらの情報を見続けていると、時間が停滞し、まるでバグに引っかかっているかのような感覚を抱く。いったいどうしてこんなに酷い世界が存在するのか理解できない。——詩凛

- 2024 年の労働者の権利のまとめは、私にとっては過去一年のギグワーク生活を振り返る窓であり、同時に未来の社会を映し出す鏡です。この一年、様々な職場を行き来し、人と人の繋がりの希薄さを目の当たりにしました。競争、内巻き、他者への警戒心が蔓延し、個々人は孤立し戦っている。孤独で脆弱な個人は「生存の苦痛」に縛られ、多くがその環境に無力感を覚え、労働の意味さえも見失いかけています。絶望が蔓延するなか、人々はいかにして互いに支え合う力を見出し、それぞれの孤立から抜け出せるのでしょうか。——洛洛

- 世界は広大で、時にジャングルのようであり、時に社会のようでもある。絶えず行き来するなかで、区別とは何か、階級とは何かを徐々に理解した。ある者は人混みの市場や小さな食堂を避け、静かな環境を求めると言うが、私はそこで偶然にも、顔に十数針の縫合をしたばかりのバイク配達員が仲間に自身の幼少期の話をしているのを聞いた。ガラスが足の裏に刺さっても痛みを感じなかったという話。続けるのが困難なコミュニケーションで相手に「なぜすぐ諦めるのか」と問えば、「自分は臆病で面倒事を避ける小市民だから」と答えた。一方で、志を同じくする友人の大切さを知った。ある読書会で、労働問題や左翼理論に関心を持つ友人たちが、仕事に就いても長く情熱と信念を持ち続けている姿に深く感動した。私の願いは、友人たちと一緒に鋭い摩擦音を立て続けることだ。—— cc

- 環境はますます荒廃し、実践に身を投じることこそが不安や無力感を和らげる手立てとなっているように思える。ここ数年、現場で働く中で意識的か無意識的かに関わらず、ニュースから距離を置くようになったが、そうであるが故に世界への理解が不足しているのではないかという恐れも抱いている。それが、二年連続で労働者の権利のまとめの編集に参加している理由の一つでもある。—— leah

- この世界に触れれば触れるほど、精神的な反動や堕落に抗うことの困難さを痛感します。本報告の執筆に参加することは、自らの初心を保つための重要な拠り所となりました。決して傍観者であってはならず、共感を失わず、現実を直視し、行動を起こす勇気を持ち続けることを自分に問いかける契機となりました。—— 六月

- 報告書の執筆に四年連続で関わり、密度の濃い四年間を過ごした。最良の時機も万全の策も存在しないことを痛感し、今年は正式に HRT（ホルモン補充療法）を開始した。私の人生の中で、介護労働や癒しの意義を見せてくれた人々に感謝し、多くの願いが叶わぬままの今、自分の身体とより良い関係を築こうとする動機を得ている。これからの日々においても、すべてのクィア労働者の仲間が酷い環境で生きていかなければならない状態から脱することができるよう願う。—— 莱德瑞

- 今年は私にとっても困難な一年でした。病と抑うつが常に付きまとい、外の檻はますます狭くなっています。幾多の困難を乗り越え、再び浮上できたことを幸いに思いますが、ときにこの国がなぜ今のような状態になってしまったのか、その理不尽さに愕然とします。悪意が蔓延し、善意が珍しくなりました。しかし、この報告の執筆過程において、善意ある人々が協力し合い、何かを動かそうとしている姿に触れることができました。現時点では小さな輪に過ぎませんが、それでも意味のある一歩だと思います。—— 阿夯达措

- この一年で、初めて選択と行動によって現実に向き合い始めましたが、それでもなお快適圏に逃げ込むことが多い。初めて労働者の年次報告書の活動に参加し、自身には就労経験がなく、テーマや出来事の理解に無力さを感じています。ここにいるすべての友人たちに感謝し、「世界がどのようになり得るか」という問いに対する友人たちの答えから多くの示唆を受けました。—— Ethel

- 新しい年にあたり、労働者同士がより多くの支援と励ましを交換できることを望む。たとえ些細な繋がりであっても、それは変革の始まりとなる。—— 童子

- 今年、私ができることはこれだけでした。労働は構造的暴力で、ここは瓦礫の地です。私たちは皆、その瓦礫の間に立っています。しかしすべての変化は、「記憶すること」から始まるということを私は理解しています。—— 俄耳甫斯

- ここに名前を挙げたすべての方々に心からの抱擁を送りたい。成長段階も性格も背景も異なる一人ひとりが、一歩を踏み出す努力に胸を打たれる。声なき時代にあって、もはや互いに見守ることこそがすべてを意味あるものにしているのかもしれない。—— aboc

（以上）